

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE IPORÁ-UNIPORÁ
BACHARELADO EM DIREITO

MATHEUS ALVES DOS SANTOS
EDNO JOÃO LEITE FILHO

AS RELAÇÕES DE TRABALHO RURAL: DA EVOLUÇÃO DOS
DIREITOS GARANTIDOS AO IMPACTO DA REFORMA
TRABALHISTA

IPORÁ-GO
2024

**MATHEUS ALVES DOS SANTOS
EDNO JOÃO LEITE FILHO**

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO RURAL: DA EVOLUÇÃO DOS
DIREITOS GARANTIDOS AO IMPACTO DA REFORMA
TRABALHISTA**

Artigo apresentado à Banca Examinadora do
Curso de Direito Centro Universitário de
Iporá-UNIPORÁ como exigência parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientador: Prof. Pablo Roberto Fonseca
Santana

BANCA EXAMINADORA

Professor Pablo Roberto Fonseca Santana - UNIPORÁ
Presidente da Banca e Orientador

Professor Kaio José Silva Maluf Franco - UNIPORÁ

Professora Ana Paula Guimarães Souza - UNIPORÁ

**IPORÁ-GO
2024**

AS RELAÇÕES DE TRABALHO RURAL: DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS GARANTIDOS AO IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA

RURAL LABOR RELATIONS: FROM THE EVOLUTION OF GUARANTEED RIGHTS TO THE IMPACT OF THE LABOR REFORM

Matheus Alves dos Santos¹

Edno João Leite Filho²

Pablo Roberto Fonseca Santana³

RESUMO

Este artigo analisa os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre os trabalhadores rurais brasileiros, destacando como as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) influenciaram essa categoria. No contexto de flexibilização e modernização das relações laborais, o estudo investiga até que ponto a reforma promoveu uma precarização dos direitos trabalhistas no setor rural, ao introduzir mudanças como a ampliação da terceirização, a criação do contrato de trabalho intermitente e a exclusão das horas *in itinere*. A metodologia adotada foi uma pesquisa bibliográfica e documental, com base em legislações, doutrinas, artigos e dados de órgãos como DIEESE e CEPEA. Os resultados apontam que, embora a reforma tenha buscado modernizar as relações de trabalho, ela também ampliou a vulnerabilidade dos trabalhadores rurais, dificultando a garantia de rendimentos estáveis e reduzindo a proteção jurídica por meio da flexibilização das negociações coletivas. Conclui-se que, apesar das intenções de modernização, a reforma gerou insegurança e maior precarização no trabalho rural, evidenciando a necessidade de revisões legislativas que equilibrem flexibilidade e proteção aos direitos trabalhistas. Estudos futuros poderiam investigar os efeitos de longo prazo da reforma sobre a renda e segurança jurídica desses trabalhadores.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Trabalho rural. Terceirização. Contrato intermitente. Direitos trabalhistas.

ABSTRACT

This article analyzes the impact of the 2017 Labor Reform on Brazilian rural workers, highlighting how changes in the Consolidation of Labor Laws (CLT) have influenced this category. In the context of labor relations flexibilization and modernization, the study investigates to what extent the reform has led to a deterioration of labor rights in the rural sector by introducing changes such as expanded outsourcing, the creation of intermittent work contracts, and the exclusion of *in itinere* hours. The methodology adopted was a bibliographic and documentary research based on legislation, legal doctrines, articles, and data from organizations such as DIEESE and CEPEA. The results indicate that, although the reform aimed to modernize labor relations, it also increased the vulnerability of rural workers, making it harder to guarantee stable incomes and reducing legal protection through the flexibilization of collective bargaining. It is concluded that despite its modernization intentions, the

¹ Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário de Iporá - UnIporá. E-mail: m.4321az@gmail.com

² Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário de Iporá - UnIporá. E-mail: ednojoao95@gmail.com

³ Graduado em Direito pela UESC. Pós-graduado em Direito do Estado pela Unyahna. Analista Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho. Professor e Coordenador do Curso de Direito da Uniporá. E-mail: pablorfs@gmail.com

reform has generated insecurity and further precarization in rural work, highlighting the need for legislative revisions that balance flexibility with the protection of labor rights. Future studies could investigate the long-term effects of the reform on income and legal security for these workers.

Keywords: Labor Reform. Rural work. Outsourcing. Intermittent contract. Labor rights.

1. INTRODUÇÃO

A questão problema que esta pesquisa se estabelece é: quais são os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre os direitos e as condições de trabalho dos trabalhadores rurais no Brasil e até que ponto essa reforma contribuiu para a precarização das relações de trabalho no setor rural? Ante essa questão, trabalhamos com uma hipótese negativa em que a Reforma Trabalhista de 2017 levou à precarização das condições de trabalho dos trabalhadores rurais, ao reduzir direitos garantidos anteriormente e enfraquecer a proteção jurídica dessa categoria; uma hipótese neutra em que a Reforma Trabalhista de 2017 não teve um impacto significativo na melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores rurais, mas sim uma continuidade das condições precárias preexistentes; e uma hipótese positiva em que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe alguns benefícios para os trabalhadores rurais em termos de flexibilização das condições de trabalho, mas esses benefícios foram contrabalançados por um aumento da vulnerabilidade e insegurança jurídica.

Este artigo planeja analisar e expor a evolução legislativa, assim como os retrocessos vivenciados pelo trabalhador rural ao longo das últimas décadas. Busca-se demonstrar os direitos assegurados pela Lei n.º 5.889/73, específica para o trabalhador rural (Brasil, 1973), comparando-a com a legislação anterior, a Lei n.º 4.214/63, que foi rapidamente revogada (Brasil, 1963). Além disso, o estudo enfatiza o retrocesso jurídico representado pela Reforma Trabalhista, Lei n.º 13.467/17, que alterou a CLT, suprimindo direitos anteriormente garantidos aos trabalhadores rurais (Brasil, 2017).

Dessa forma, o artigo está estruturado em duas partes. A primeira aborda as legislações específicas que tratam do trabalhador rural, evidenciando as diferenças entre a cobertura da CLT e as disposições das Leis n.º 4.214/63 (Brasil, 1963) e n.º 5.889/73 (Brasil, 1973) em relação a essa classe. No segundo ponto, por meio de uma análise aprofundada, são demonstrados os impactos negativos que a Reforma Trabalhista trouxe para o trabalhador rural, gerando insegurança e instabilidade jurídica e precarizando direitos previamente assegurados.

A metodologia adotada na presente pesquisa foi o método dedutivo, associado à pesquisa teórica. Para a produção científica deste artigo, foram utilizadas doutrinas, teses acadêmicas e artigos publicados em periódicos, bem como a Constituição Federal de 1988, jurisprudências, manuais jurídicos e textos disponíveis na internet.

2. REVISÃO LITERÁRIA

2.1 O trabalho rural na CLT

O trabalho rural, essencial no desenvolvimento econômico e social no Brasil, enfrentou em seu percurso uma enorme disparidade em relação ao trabalho urbano. Inicialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu bojo, priorizou o trabalho urbano, deixando os trabalhadores rurais em um estado de vulnerabilidade jurídica. Diante desse cenário, emerge a necessidade de uma análise sobre os desafios e avanços do direito do trabalho rural.

Ao examinar a legislação brasileira que trata das relações de trabalho rural, destaca-se a evolução histórica que a classe rural enfrenta durante este processo. A criação da Consolidação de Leis trabalhistas, em 1943, foi um marco importante de um imensurável ganho para a sociedade até os dias atuais. Porém, foi insuficiente para o trabalho rural. Durante a criação da CLT, focou-se demasiadamente na regulamentação e nas relações de trabalho urbano, deixando assim, o trabalho rural pouco amparado pela legislação.

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

Durante décadas, é sabido que o trabalhador rural foi lesado em termos de leis protetivas e regulamentadoras. O direito do trabalho inicialmente proporcionou proteção para poucos (trabalhadores urbanos) e, em contrapartida, deixou de oferecer tutela a outros (trabalhadores rurais). Assim, percebe-se a distância existente entre a classe de trabalhadores registrados e protegidos para aquela classe que não tem sua atividade laboral juridicamente legitimada (Oliveira, 2012. p. 8).

Diante disso, há uma grande discrepância entre a realidade das relações sociais e as normas jurídicas, devido à evolução social não acompanhar a evolução legislativa. É nítido durante o processo histórico de construção do direito do trabalho rural a preferência em adequar à norma já existente ao meio rural, ignorando as especificidades do campo, resultando em um retardo incontestável da tutela jurídica ao rurícola se comparado com urbano (Rosa, 2022. p. 18).

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu Art. 7º, estabeleceu que as suas regras não se aplicam aos trabalhadores rurais, excluindo os demais trabalhadores do campo das normas heterônomas do Direito Individual do Trabalho.

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

(...)

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais (Brasil, 1973. Art. 7º).

Contudo, uma extensão efetiva da lei trabalhista ao campo nos anos 60 (sessenta) foi criada, sendo o Estatuto do Trabalhador Rural, Lei n.º 4.214/63, passando assim ampliar os direitos aos trabalhadores rurais que anteriormente já eram previstos pela CLT, como salário-mínimo, remuneração, aviso prévio e férias (Brasil, 1963).

Foi em um contexto tenso de reivindicações dos trabalhadores rurais da época da década de 50, e com enfoque dado à questão da reforma agrária, que entrou em vigor a Lei n.º 4.214/63, denominado Estatuto do trabalhador Rural, trazendo uma série de proteção aos direitos para os ruralistas:

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

Diversos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, aproveitados da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sustentam as relações trabalhistas no setor rural, oferecendo uma base de proteção aos trabalhadores dessa área. Um desses princípios é o *in dubio pro operario*, determinando que, em caso de dúvidas

interpretativas, a decisão deve ser favorável ao trabalhador. Outro princípio relevante é o da aplicação da norma mais favorável, que prevalece dentre as normas aplicáveis aquela que melhor atende aos interesses do trabalhador (Rosa, 2022, p. 15).

Além dos demais, há, o princípio da primazia da realidade que dá preferência aos fatos ocorridos na prática sobre os documentos formais, considerando a possibilidade de adulteração dos registros. Outro princípio fundamental é o da irrenunciabilidade dos direitos, pelo qual os direitos assegurados em lei não podem ser renunciados ou negociados em detrimento do trabalhador. Conforme o Art. 9º da CLT, são nulos os atos que visem burlar ou impedir a aplicação dos direitos trabalhistas (Rosa, 2022, p. 15).

O princípio da primazia da realidade se destaca no âmbito do trabalhador rural, já que muitos empregadores agem de má-fé, adulterando documentos e suprimindo direitos. Portanto, diante deste princípio, é garantido, que mesmo o trabalhador assinando todos os documentos possíveis durante seu vínculo empregatício, é possível serem confeccionadas provas para contrariar os registros apresentados, evidenciando, assim, o real fato ocorrido na relação de trabalho entre as partes.

Em síntese, o Estatuto do Trabalhador Rural ampliou os direitos aos trabalhadores rurais, porém persistem desafios na aplicação de princípios como o da primazia da realidade, crucial para combater fraudes e assegurar justiça. Dessa forma, o aprimoramento legislativo e a conscientização são fundamentais para garantir proteção digna e equitativa a essa classe de trabalho vulnerável.

2.2 Emprego e Trabalhador Rural

O atual Estatuto do Trabalhador Rural, Lei n.º 5.889/73, trouxe um avanço significativo ao substituir “trabalhador” por “empregado”, buscando maior clareza e proteção para os rurícolas. No entanto, as relações de trabalho no campo, devido a suas peculiaridades, ainda apresenta desafios interpretativos e jurídicos quanto a diferença desses termos que devem ser analisados de forma mais profunda nesta sessão.

A Lei n.º 5889/73 foi um grande ganho para o âmbito rural, pois, em tudo que a CLT foi omissa em relação ao trabalhador rural, a referida lei vigente visou suprir, assegurando ampla cobertura de direitos coletivos e individuais à categoria dos

rurícolas. Em seu Art. 2º, a lei utiliza o termo “empregado”, não deixando dúvida quanto a sua qualificação como tal: “Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1973. Art. 2º).

Contudo, no antigo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei n.º 4.214/63), era utilizado o termo “trabalhador”: “Art. 2º–Trabalhador rural para os efeitos desta é toda pessoa física que presta serviços a empregador rural, em propriedade rural ou prédio rústico, mediante salário pago em dinheiro ou in natura, ou parte in natura e parte em dinheiro” (Brasil, 1963. Art. 2º).

Com a mudança no Art. 2º da Lei 5.889/73, o termo “empregado”, trouxe clareza e evita controvérsias, deixando claro que suas normas se aplicam a princípio aos empregados rurais. Não obstante, no seu Art. 17, estende a aplicação de seus preceitos, “no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do Art. 2º, que prestam serviços a empregador rural” (Brasil, 1973. Arts. 2º e 17).

Por sua vez, a doutrina se divide sobre o alcance do Art. 2 da Lei 4214/63. Segundo Cesarino Junior (1970), na relação de emprego em função da pessoa para quem se trabalha, há elementos específicos capazes de se identificar. Já que, se um dos lados da relação está o empregador, do outro lado só poderia estar empregado:

Logo, o trabalhador do ETR é realmente o ‘empregado’ da CLT, com as diferenças próprias à natureza especial do trabalho considerado. Aliás, o Art. 2º do ETR fala em ‘serviços a empregador rural’, e somente o empregado pode prestar serviços a ‘empregador’, pois qualquer outra pessoa prestará serviços à empresa, mas não ao empregador. Por outro lado, bastará percorrer o ETR para ver que nêle o têrmo ‘trabalhador’ é usado como perfeito sinônimo de ‘empregado’, às vezes em artigos sucessivos (Cf. artigos 34, 38, 42, 43, 44, 66, 69, 71, 72, 74 a 76 e notadamente 78 sôbre penalidade de índole disciplinar... ao trabalhador rural) (Cesarino Junior, 1970. p. 117).

Por outro lado, parte da doutrina defende que o Art. 2º do Estatuto do trabalhador Rural, abrangia não apenas o empregado em si, mas sim diversos tipos de trabalhadores rurais, segundo Barros (2011, p. 321–322):

como se pode verificar, o Estatuto atribuiu ao rurícola um conceito mais amplo do que aquele previsto para o empregado celetista, e tanto é que, em vez de usar o termo ‘empregado’, utilizou-se da expressão ‘trabalhador’. Ao que parece, não ocorreu, na hipótese, erro de técnica, como bem assevera Evaristo de Moraes Filho. Ao contrário, teve-se em mira ampliar o conceito,

a fim de abranger todos aqueles trabalhadores que não possuem dependência econômica e social, não obstante opiniões em sentido oposto. Logo, ainda com amparo na doutrina de Evaristo de Moraes Filho, o Estatuto abrangeu, no Art. 2º, não só o empregado rural, mas também o tarefeiro, o parceiro agrícola e pecuário, independentemente do tipo de contrato e sistema de pagamento. (Barros, 2011, p. 321-322)

De fato, no Estatuto do Trabalhador Rural, era prestigiado a ideia da atividade exercida pelo empregador, e não o serviço do empregado, já que, definia como trabalhador rural o serviço prestado ao empregador rural, em propriedade rural ou prédio rústico.

Contudo, a legislação foi clara quanto a dois elementos na definição de trabalhador rural: para quem o serviço era prestado, e o local onde o serviço era prestado. Na relação de local onde o serviço era prestado, a lei prevê duas possibilidades: à propriedade rural ou prédio rústico. Não há dúvidas quanto ao conceito de propriedade rural, já que sua localização geográfica da propriedade rural deixa estabelecido que não se trata de zona urbana. Em relação ao conceito de prédio rústico, não é determinada na legislação a localidade do imóvel, uma vez que imóvel pode ser urbano ou rural, e dando-lhe assim importância a destinação ou finalidade para ser considerado rústico (Martins, 2011).

Prédio rústico é o destinado à exploração agrícola, pecuária, extrativa ou agroindustrial. Pode até estar localizado no perímetro urbano, mas deve ser utilizado na atividade agroeconômica. Não é, portanto, a localização que irá indicar se o prédio é rústico ou urbano, mas se é destinado à atividade agroeconômica (Martins, 2011, p. 151).

A Lei 4.214/63 cuidou para ter clareza na caracterização de um elemento importante para a definição de trabalhador rural, que seria para quem o serviço seria prestado, o “empregador rural”. Eis o seu Art. 3º, como conceito de empregador rural: “pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividades agrícolas, pastoris, ou na indústria rural, em caráter temporário ou permanente, diretamente ou por meio de preposto”. No §1º do mesmo artigo, trazia o conceito de indústria rural como “atividade exercida em qualquer estabelecimento rural não compreendido na CLT”. Pode-se notar que a Lei 4.214/63 caracterizava o empregador pela sua atividade, e não pela localização geográfica de sua empresa ou propriedade (Brasil, 1963. Art. 3º, parágrafo 1).

De acordo com Catharino (1972), o conceito de empregador por equiparação na Lei 4.214/63, prevista no seu Art. 4º, observa-se que pode ser ampliado em vários casos, podendo ser considerado empregador rural por equiparação até mesmo quem “constrói um curral”, mediante o trabalho de outrem.

Extensivamente, também é considerado contrato de emprego rural o relativo a ‘qualquer serviço ligado às atividades rurais’, nos termos do Art. 4º. O que podemos chamar de rural impróprio (exs.: construções de currais, cocheiras, etc.; de tanques ou aguadas; serviços de irrigação, e de eletrificação; abertura de estradas; serviços mecanizados, etc.). Legalmente, portanto, contrato de emprego rural é aquele pelo qual uma ou mais pessoas naturais (físicas) se obrigam, por remuneração, a prestar serviços rurais, ou equiparados, a outra pessoa, sob a direção desta (Catharino, 1972. p. 371).

Sendo assim, Catharino (1972) sustenta que, há três tipos de contratos rurais, o contrato rural realizado. Sendo eles, o contrato com empregados que realizam atividades na agricultura e pecuária, o contrato realizado com empregados na indústria rural, e o contrato de serviços de natureza agrária ao meio rural, que pode ser efetivado pelo empregador por equiparação.

Portanto, conclui-se nesta sessão, que a consolidação do Estatuto do Trabalhador rural de 1973, marcou uma evolução com as alterações contidas em seu texto e ampliou os direitos garantidos ao trabalhador rural. Contudo, as peculiaridades do setor reforçam a importância de contínuos aprimoramentos legais para garantir com clareza a justiça e eficácia na proteção do labor rural.

2.3 Do Estatuto do Trabalhador rural à Lei 5.889/73

A evolução das normas voltadas ao trabalho rural no Brasil, reflete os esforços de às especificidades dessa atividade, dessa forma com a substituição do Estatuto do Trabalhador Rural de 1963, para a Lei 5.889 de 1973, visou superar as limitações anteriores e promovendo maior eficácia na aplicação da lei ainda vigente. Portanto, esta sessão explora a transição legislativa, destacando as alterações trazidas pela nova lei, para a proteção do trabalhador rural, respeitando suas peculiaridades para proporcionar um trabalho digno.

No ano de 1973, a Lei 4.214/63 foi revogada, tendo um período curto de vigência, por não ter atingido a efetividade esperada, pois nem mesmo os trabalhadores rurais tiveram condições de compreender seu texto. Sendo publicada

no mesmo ano a Lei 5.889, que garante aos empregados rurais todos seus direitos emanados na CLT, observando suas peculiaridades no campo (Rosa, 2022. p. 17).

A nova Lei 5.889/73, alterou em seu Art. 2º, o termo “trabalhador rural” para “empregado rural”, mantendo os critérios utilizados na Lei que a antecedeu sobre o rurícola, sendo assim permanece a determinação de que é rural o empregado que presta serviços em propriedade rural ou prédio rústico para empregador rural. Conforme o Art. 3º da Lei n.º 5.889/73, é empregador rural, aquele que explore a atividade agro-econômica, permanente ou temporária, com auxílio de empregados, desde que o defina como tal. Assim continuou, sendo fator determinante a atividade econômica do empregador para classificação do empregado rural (Brasil, 1973. Arts. 2º e 3º).

De acordo com Martins (2011):

o elemento preponderante, por conseguinte, é a atividade do empregador. Se o empregador exerce atividade agroeconômica com finalidade de lucro, o empregado será rural, mesmo que trabalhe no perímetro urbano da cidade (Martins, 2011, p. 151).

Desta forma, observa-se que será rural o trabalhador que exerce uma atividade fora do campo, como no escritório da fazenda, se a atividade econômica, empreendida pelo empregador for agro econômica, ou rural. Porém, no mesmo sentido, não será trabalhador rural aquele que presta serviços ligados à terra, se essas atividades ocorrem em chácara de lazer sem fins lucrativos. Com isto, verifica-se que a função em si exercida pelo empregado, não é fator relevante na caracterização do empregado como rural, mas sim a natureza da atividade econômica exercida pelo empregador (Garcia, 2011. p. 240).

Há casos de trabalhadores nos quais não há controvérsias quanto à localização do local de trabalho, ou seja, a atividade do empregador é preponderantemente rural e o trabalhador exerce tarefas em prédio não rústico e em propriedade urbana. Pode-se exemplificar com casos onde o produtor rural que possui escritório contábil em perímetro urbano, estes que se mantêm empregados, serão regidos pela CLT, como trabalhadores urbanos. A Lei 5.899/63, por sua vez, exige, para caracterização do empregado rural, a conjunção dos dois requisitos, e no exemplo acima, o local em que se presta o serviço não caracteriza prédio rústico.

A respeito desse assunto:

Nessas circunstâncias, o melhor critério é diferenciar: os empregados que exercem suas funções no âmbito da atividade agroeconômica, considerados, assim, empregados rurais, dos empregados que laborem na atividade industrial não rural, considerados, assim, urbanos.

Tanto é assim que, se o referido empregador tivesse os seus estabelecimentos separados, deixando um para a atividade agroeconômica e outro, em local distinto, para a atividade de indústria urbana, os empregados do primeiro seriam rurais e os do segundo urbanos. A mesma conclusão não se altera pelo simples fato de as atividades distintas serem exercidas em espaços físicos situados no mesmo estabelecimento (Garcia, 2011. p. 240).

Por sua vez, há dúvidas em casos nos quais o empregador tem como finalidade a atividade rural, mas possui na mesma propriedade o cultivo e a industrialização da matéria-prima, possuindo duas facetas, como empregador rural e empregador urbano. Exemplificam-se as situações em empresas de cana-de-açúcar, que possuem seu próprio cultivo de matéria-prima. Portanto, será caracterizado como empregado rural o trabalhador no cultivo e colheita da cana, e o empregado industrial, será regido pela CLT. Nesse sentido, afirma Ferreira (2005, p. 407)

em outras palavras, isso significa que no mesmo prédio rural, trabalhando para o mesmo empregador, poderão subsistir trabalhadores rurais e industriários, desde que os primeiros trabalhem em atividade agroeconômica e os segundos em indústria que, operando a primeira transformação do produto agrário, altere a sua natureza, retirando-lhe a condição de matéria-prima. Neste caso, para a primeira atividade o empregador é considerado rural, já para a segunda não (Ferreira, 2005. p. 407)

Esta situação não se aplica somente a usinas de açúcar, mas também a grandes indústrias de laranja e grandes Cooperativas de Grãos que armazenam a matéria-prima, como considerável parte das grandes propriedades rurais no Goiás. Deve-se mencionar também a Orientação Jurisprudencial n.º 38 da SDI-I do TST, a qual se equipara a prescrição própria do rurícola, ao trabalhador de empresas de reflorestamento, cuja atividade esteja ligada diretamente ao manuseio da terra (Brasil, 1996, OJ 38).

38. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE RURAL. EMPRESA DE REFLORESTAMENTO. PRESCRIÇÃO PRÓPRIA DO RURÍCOLA. (LEI Nº 5.889, DE 08.06.1973, ART. 10, E DECRETO Nº 73.626, DE 12.02.19/74, ART. 2º, § 4º) (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

O empregado que trabalha em empresa de reflorestamento, cuja

atividade está diretamente ligada ao manuseio da terra e de matéria-prima, é rurícola e não industriário, nos termos do Decreto n.º 73.626, de 12.02.1974, Art. 2º, § 4º, pouco importando que o fruto de seu trabalho seja destinado à indústria. Assim, aplica-se a prescrição própria dos rurícolas aos direitos desses empregados (Brasil, 1996. OJ 38).

A Lei 5.889/73, por sua vez, manteve a figura da indústria rural, por estar incluída na atividade econômica prevista no Art. 3º, em seu caput e §1º, a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido pela CLT. Como já previa o antigo Estatuto do Trabalhador Rural, a figura do empregador por equiparação no Art. 4º, foi mantido pela nova Lei 5.889/73, sendo o empregador rural que profissionalmente, por conta de terceiros, executa serviços agrário, mediante utilização de trabalho de outrem. Contudo, não foi repetida a expressão “qualquer serviço”, como no antigo Estatuto. Portanto, o serviço também prestado pelo empregado deve ser considerado agrário (Brasil, 1973. Art. 3º e 4º).

Conforme garantido no Art. 5º da nova Lei do Estatuto do Trabalhador Rural que, em casos de serviços ininterruptos com duração superior de seis horas consecutivas, o empregado rural terá direito de horas de descanso e alimentação, conforme os costumes da região, sem serem computadas a hora trabalhada (Brasil, 1973. Art. 5º).

Em casos de prestação de serviços intermitentes, entre uma execução e outra, o tempo que não foi utilizado para os afazeres determinados pelo empregador, não será computado como serviço efetivo, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na CTPS, conforme descrito no Art. 6º da Lei 5.889/63 (Brasil, 1973. Art. 6º).

Para o empregado rural, no Art. 7º da referida Lei, determina que para os lavradores, considera-se trabalho noturno entre vinte uma horas de um dia, e cinco horas do dia seguinte, e na pecuária entre vinte horas de um dia e quatro horas do dia seguinte. A hora noturna é de sessenta minutos, com direito de acréscimo de adicional noturno mínimo de 25% do salário (Ottoni, 2015).

No emprego rural permite-se, segundo o Art. 9º, alínea a e b, o desconto de até 20% pela ocupação da moradia, e o desconto de até 25% pelo fornecimento de alimentação sadia e farta. O §2º deste artigo garante que, em caso de moradia coletiva, a porcentagem será dividida proporcionalmente entre os empregados, salvo em caso de moradia coletiva de família (Ottoni, 2015).

Por tanto, pode-se afirmar, que antes de tudo, o empregado rural, preenche todos os mesmos requisitos basilares de um celetista urbano. Caracterizando como rurais somente os que cumprirem simultaneamente dois elementos essenciais no Art. 2º da Lei 5.889/73, como trabalhar para empregador rural e em prédio rústico ou propriedade rural (Brasil, 1973. Art. 2º).

Em conclusão, esta seção revisou a trajetória legislativa voltada ao trabalho rural no Brasil, destacando desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que inicialmente focou no trabalhador urbano, até o desenvolvimento de normas específicas como o Estatuto do Trabalhador Rural e a Lei 5.889/73, que buscaram suprir as necessidades dos trabalhadores do campo. Foi possível observar que, embora tenham sido incorporados direitos fundamentais, a legislação apresenta desafios e limitações na aplicação prática, especialmente devido às particularidades do setor rural. A análise reforça a importância de um olhar atento às especificidades do trabalho rural, de modo a garantir proteção jurídica justa e eficaz para essa categoria essencial à economia e cultura do país.

2.4 Reforma trabalhista no trabalho rural

Esta seção aspira analisar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 no setor rural brasileiro, com foco nas alterações trazidas para as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores rurais. Serão discutidas as mudanças legislativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a ampliação da terceirização, a introdução do trabalho intermitente e a flexibilização das relações contratuais. A seção busca, portanto, evidenciar como essas reformas afetaram a proteção dos trabalhadores do campo, aprofundando-se nos desafios e consequências jurídicas para essa categoria laboral.

Em meados de 2017 as crises políticas e econômicas elevaram o desemprego a 13,9% criando o ambiente propício para o Presidente da República Michel Temer vigorar no dia 11 de novembro de 2017, a Lei nº 13.467, denominada Reforma Trabalhista. Está Lei, em seu texto, alterou 117 (cento e dezessete) artigos da CLT, vale destacar, que a Lei nº 13.467/2017 não só alterou a CLT como também alterou três leis relativas a direito dos trabalhadores e deveres dos empregadores (Carvalho, 2023).

A reforma trabalhista, embora em seu preâmbulo, mostre uma iniciativa nobre, com intuito de adequar a legislação às novas relações de trabalho, uma parte

dos estudiosos da área se assustaram, pois, a vigência dessa nova lei, se deu a relação do trabalho a mesma abordagem jurídica dada às relações civis.

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

Vendida sob o viés de reduzir os custos do trabalho, como consequência restringiu alguns direitos dos trabalhadores, enfraquecendo a atuação de importantes instituições trabalhistas, como a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e entidades sindicais. Assim, uma das principais alterações foi no Art. 611-A da CLT, permitindo que o negociado, sendo esses, acordos coletivos e individuais se sobreponham à lei, no que diz respeito em várias questões, que anteriormente já eram direitos previamente garantidos. A presente mudança, que permite negociações individuais com o empregador em muitas situações, gera um retrocesso, tendo em vista que o empregado rural, detém de menor suporte jurídico e conhecimentos do seu direito (Medeiros & Dantas, 2021).

As mudanças foram diversas, incluindo aspectos como férias, intervalos para alimentação e descanso, carga horária, remuneração e ações judiciais. Segundo o Art. 143 da CLT, o trabalhador poderá dividir seu período de férias em até três partes, caso o empregador concorde; no entanto, uma dessas partes não pode ser inferior a 14 dias corridos, e as demais devem ter no mínimo cinco dias corridos. Em relação à jornada de trabalho, esta poderá ser de 12 (doze) horas diárias, seguidas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Quanto ao tempo na empresa, atividades como descanso, estudo, interação, troca de uniforme e higiene não são consideradas serviço efetivo, exceto quando a empresa exige que a troca de uniforme ocorra no local de trabalho, caso em que é considerada tempo trabalhado (Paula, Silva & Pedrosa, 2022. p. 3-4).

De acordo com DIEESE (2014, p. 5), a população ocupada no setor rural era de aproximadamente 14 milhões de pessoas, representando uma queda de 15,1% em comparação com a população de 1985, que era de cerca de 23,4 milhões de trabalhadores. Segundo o Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (CEPEA), a população ocupada atualmente é de 28,34 milhões, atingindo um recorde. “A população ocupada no agronegócio brasileiro somou 28,34 milhões de

pessoas – novo recorde da série histórica iniciada em 2012. A participação do setor no total de ocupações do Brasil foi de 26,8%” (CEPEA & CNA, 2023. p.3).

Diante dos dados de projeção estabelecidos pela DIEESE, juntamente com o CEPEA, observa-se um número significativo da população que trabalha no campo, sendo necessário compreender os impactos que a reforma trabalhista trouxe para esta classe de trabalhadores e empregadores. Mesmo a reforma não tratando de forma única da classe rural, é inegável que a mudança na CLT, afetou grandiosamente (Pflug, 2018).

2.4.1 O impacto da reforma trabalhista na realidade rural

A Reforma Trabalhista de 2017, trata-se de um processo que alterou o texto legal da CLT, que por consequência modifica elementos centrais das relações de emprego e instituições responsáveis pela efetivação e normatização das relações empregatícias, sendo considerada pelas representações dos trabalhadores como um instrumento de anulação de direitos (Silva, 2024. p. 173).

As mudanças viabilizaram diversas opções aos empregadores, impactando diretamente nas formas de contratação, e aumentando a probabilidade da precarização do trabalho subordinado, por se tratar de uma Lei cujo propósito é reduzir o valor do trabalho, segundo (Krein, 2018. p. 78), esse processo buscou, legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho, possibilitando novas opções de manejo da força de trabalho, conforme as necessidades dos empregadores.

Assim, ela busca ajustar o padrão de regulação do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho. Nessa perspectiva, a reforma não se refere somente ao conteúdo da regulamentação, mas também às instituições públicas do trabalho que podem interferir tanto na aplicação quanto na materialidade dos direitos (Krein, 2018, p. 78).

Em primeiro lugar, Krein (2018, p. 78), ressalta a liberação da terceirização no contrato de trabalho, inclusive na atividade fim em qualquer setor de atividade. Em segundo lugar, o patronato pode realizar a contratação atípica, temporárias e mais precárias, tais como o contrato intermitente. Além disso, em terceiro lugar, houve redução de custos e a facilidade aos empregadores realizar o desligamento dos

trabalhadores de forma coletiva ou individualmente, sem que haja negociação com os sindicatos.

Por outro lado, a Lei 13.467/17 desobriga a homologação nos sindicatos, afetando de forma direta e indiretamente o sistema de organização e representação coletiva dos trabalhadores. Com relação à jornada de trabalho, há uma redução de custos, devido ao não pagamento do tempo que o trabalhador fica à disposição do empregador, porém não está produzindo. Portanto, o deslocamento para o local efetivo do trabalho deixam de ser computadas, denominadas, horas *in itinere* na jornada de trabalho (Silva, 2024. p. 174).

2.4.1.1 Terceirização

Ante à vigência da Lei nº 13.467/17, a terceirização era tratada minuciosamente, no entanto, com a legislação atual, passa uma insegurança jurídica aos trabalhadores, principalmente rurais, devido a ampla lacuna para a disseminação da terceirização no campo. Os legisladores fizeram constar na Lei 13.467/17, menção explícita à possibilidade de terceirização de toda e qualquer atividade desempenhada pelas empresas (Rosa, 2022. p. 15).

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

Nesse sentido, a terceirização no trabalho rural, traz a oportunidade de um maior ganho pecuniário no trabalho agreste, uma vez que possibilita a realização de serviço a mais de um empregador rural. Empresas utilizam do discurso de que a terceirização é uma técnica moderna de gestão, resultante em especializações e qualificações no serviço. No entanto, além da supressão de riscos, a terceirização facilita o processo de precarização do trabalho, afastando a possibilidade de responsabilidade solidária entre as empresas e trabalhadores (Dau, 2009).

Na modalidade de terceirização irrestrita, torna mais flexível a exploração da força de trabalho, o tomador do serviço terceirizado permanece com o controle da operação num todo, porém se exime da responsabilidade perante o mesmo. Dessa maneira, o contratante do serviço terceirizado, não cria um vínculo com trabalhador

rural, e se isenta de arcar com verbas trabalhistas, dificultando a relação com empregado quando necessário recorrer à justiça, tornando assim, por si só, uma forma de precarização (Pantaleão, 2022).

2.4.1.2 Trabalho intermitente

No campo, é uma prática comum as contratações de trabalho temporário, como os contratos de pequeno prazo, que possibilita uma flexibilização quanto ao tempo de vínculo empregatício na relação de trabalho por apenas dois meses, tipificado no Art. 14-A da Lei 5.889/73. Além disso, há o contrato por safra, determinado pela variação estacional, conforme tipificado no Art. 14, parágrafo único da Lei 5.889/73: Art. 14. Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária (Brasil, 1973. Art. 14 e 14-A).

No entanto, é notório que tais contratos traziam insegurança jurídica aos trabalhadores, embora ainda tenham previsão legal, dessa maneira, a reforma trabalhista intensificou o processo de precarização de direitos, trazendo novas formas contratuais que afetam a garantia do pagamento do salário-mínimo e do piso do trabalhador rural (Rosa, 2022. p. 23).

Disposto no Art. 452-A, da CLT, o trabalho intermitente trata-se do formato que o trabalhador será remunerado somente pelas horas efetivas trabalhadas, ou diária, quando convocado ou previsto no contrato, permanecendo o vínculo trabalhista. Há correntes que defendem que o novo modo de contrato, apenas ampara a informalidade, chamados bicos, que já existia no mundo laboral, casos recorrentes em maioria no âmbito rural (Carvalho, 2023).

Esse tipo de contratação, tornou-se mais viável no campo, tornando recorrente a utilização do contrato intermitente em produções agrícolas, por ter como objetivo principal, a contratação esporadicamente do trabalhador, é eficiente em lavouras onde o produtor não necessita de determinada mão de obra diariamente, como plantio e colheitas (Mendes, 2017).

Uma das promessas do contrato intermitente, além da geração de empregos, seria de que o trabalhador poderia acumular mais de um contrato de emprego simultaneamente, e por consequência obter uma melhor renda. Contudo, segundo o Ministério da Economia, em novembro de 2019, a proporção de trabalhadores

intermitentes com acúmulos de admissão naquele mês era de 0,3% (Silva, 2021. p. 89).

Segundo dados apresentados pela DIEESE (2023, p. 1), nota-se a precarização dos trabalhadores em relação ao recebimento mensal, uma vez que, em 2021, à remuneração média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 888,00 (oitocentos e oitenta e oito reais), valor proporcional a 88% do salário mínimo naquele ano, que correspondia a R\$ 1.100,00 (mil e cem reais). Segundo dados apresentados pela DIEESE, 44% dos contratados receberam menos que um salário mínimo, e somente 17% receberam o equivalente a 2 (dois) salários mínimos, ou mais (DIEESE, 2023, p. 4).

É notável, que preliminarmente, no ponto de vista das admissões, o contrato intermitente ainda apresenta instabilidades, uma vez que o trabalhador rural, não possui uma renda fixa, sendo muita das vezes abaixo do salário mínimo. Por outro lado, não garante o trabalho, sendo legal que o empregador poderá convocá-lo quando, e por tempo que lhe for conveniente, com tanto que avise previamente com 3 (três) dias de antecedência. Dessa forma, é necessário que este tipo de modalidade de trabalho continue sendo observada para que se verifique a efetividade do crescimento desse tipo de contrato (Silva, 2021. p. 89-91).

2.4.1.3 Horas *in itinere* na jornada de trabalho

De acordo com latim, horas *in itinere*, se trata das horas “em estrada” ou horas “de itinerário”, referindo-se, de forma clara e intuitiva, ao tempo utilizado precisamente pelo trabalhador para o deslocamento, de sua residência ao local de trabalho, e vice-versa. Com base no trabalhador rural, a realidade exige que se desloquem por longas distâncias, e conseqüentemente durante longos períodos no itinerário de sua residência ao determinado local de trabalho, e vice-versa. Tanto em veículos fornecidos pelos empregadores, pela falta de transporte público, e por se tratar de lugares remotos. Com isto, veio à luz a discussão se esse tempo se enquadraria como tempo à disposição do empregador (Serruya & Maranhão, 2020)

Diante do fato, em 1978, após a consolidação da Lei 5.889/73, estabeleceu por meio da Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho, que o tempo de deslocamento seria computado à jornada de trabalho. Sendo passível de remuneração, caso extrapolada a jornada legal de trabalho, por conta do trabalhador estar sob o poder diretivo do empregador. Portanto, após o entendimento do

Superior Tribunal do Trabalho, tal interpretação foi incorporada à CLT, através do Art. 58, §2º, adquirindo caráter de norma cogente (Serruya & Maranhão, 2020).

Com o advento da Lei 13.467/17, foi modificado o Art. 58, §2º, da CLT, que era o fundamento legal para justificar a obrigatoriedade do pagamento da hora *in itinere*. Conforme a mudança realizada pela Reforma Trabalhista, tais horas deixaram de ser contadas como jornada de trabalho, não integrando o salário. Vejamos o Art. 58, §2, da CLT:

Art. 58, § 2º - O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho**, por não ser tempo à disposição do empregador (Brasil, 1943. Art. 58). (grifo nosso)

Segundo Pflug (2018), a mudança desse direito aos trabalhadores rurais, representa uma grande perda, pois essa classe enfrenta verdadeiros desafios para chegar ao local de trabalho, por se tratar muitas vezes de locais remotos, em relação às cidades, a maioria gasta muitas horas no trajeto, deixando agora de ser considerado horas remuneradas.

No entanto, as horas *in itinere* do trabalhador rural, em seu atual cenário, transmite ao trabalhador do campo, uma grande insegurança jurídica na sua aplicação, devida às alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, principalmente em direitos suprimidos pela nova Legislação 13.467/17. Ocorre que em casos específicos dos trabalhadores rurais, a depender do resultado do julgamento do TST, alterações implementadas pela Lei 13.467/17, só poderiam ser aplicadas a contratos que iniciaram após vigência da respectiva Lei. No entanto, temos decisões de Tribunais Regionais do Trabalho que mantêm a obrigatoriedade das horas *in itinere* para rurais. Com o fundamento de que a CLT, não seria aplicável ao trabalhador no campo, devendo ser aplicada a Lei 5.889/73, específica do trabalhador rural, embora não haja nenhuma previsão de horas *in itinere* em seus artigos (França, 2024).

Portanto, segundo França (2024), ressalta que se destaca o julgamento do Tema 1.046 pelo STF, que versa sobre a validade de norma coletiva de trabalho que pode limitar ou restringir direitos trabalhistas não assegurados constitucionalmente. Sendo assim, é possível que grande parte dos Tribunais, tem poderes de alterar ou

suprimir o pagamento relativo há horas *in itinere*, através de negociações coletivas que ganhou maior força sobre a legislação, após Reforma Trabalhista.

Em suma, esta seção analisou os principais efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre o trabalho rural, destacando mudanças como a ampliação da terceirização, a flexibilização dos contratos e a introdução do trabalho intermitente. Observou-se que, embora as reformas visavam modernizar as relações de trabalho e reduzir custos, elas trouxeram desafios significativos para a proteção dos trabalhadores rurais, aprofundando a precarização e reduzindo garantias anteriormente asseguradas pela CLT. Os impactos na segurança jurídica e nas condições laborais dessa categoria evidenciam a necessidade de uma avaliação contínua das políticas trabalhistas, para equilibrar a flexibilidade do mercado com a proteção aos direitos dos trabalhadores do campo.

3. MATERIAL E MÉTODOS

Este artigo foi desenvolvido com base em uma pesquisa bibliográfica e documental, sem a realização de experimentos empíricos ou entrevistas, visando analisar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 no trabalho rural no Brasil. A pesquisa bibliográfica consistiu na consulta e revisão de obras relevantes sobre o tema, incluindo doutrinas jurídicas, artigos acadêmicos, legislações e jurisprudências que abordam as alterações introduzidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e seus efeitos específicos sobre os trabalhadores rurais.

Além disso, foram analisados dados estatísticos de fontes oficiais e reconhecidas, como o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e o Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (CEPEA), para examinar a evolução da ocupação no setor rural e o impacto econômico das mudanças legislativas sobre essa categoria. Os dados foram coletados diretamente dos documentos consultados e foram essenciais para contextualizar as consequências da reforma e fundamentar a análise crítica dos efeitos da flexibilização, terceirização e introdução do contrato de trabalho intermitente.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da análise evidenciam que a Reforma Trabalhista de 2017 impactou profundamente o trabalho rural no Brasil, introduzindo novas formas de contrato e flexibilizando direitos que alteraram significativamente a proteção ao trabalhador do campo. Entre as principais mudanças destaca-se a ampliação da terceirização, a criação do contrato de trabalho intermitente e a flexibilização de normas contratuais, que embora tenham sido apresentadas como medidas de modernização e adequação ao mercado, trouxeram também consequências desafiadoras para a segurança e a estabilidade jurídica dos trabalhadores rurais.

A ampliação da terceirização permitiu que empresas terceirizassem atividades-fim em qualquer setor, incluindo o rural. Isso, conforme apontado por Krein (2018), ampliou as opções de gestão para os empregadores, permitindo uma adaptação à sazonalidade das atividades rurais. No entanto, essa liberdade resultou em insegurança jurídica para os trabalhadores, principalmente pelo enfraquecimento das garantias de responsabilidade solidária entre empresas contratantes e prestadoras de serviço, dificultando o acesso dos trabalhadores terceirizados aos direitos trabalhistas básicos.

Outro ponto relevante é o contrato de trabalho intermitente, que permite ao empregador convocar o trabalhador apenas quando necessário, remunerando-o pelas horas efetivamente trabalhadas. Embora a modalidade tenha sido implementada com a promessa de aumentar a oferta de emprego e a renda para os trabalhadores. Dados apresentados pelo Ministério da Economia em 2019 indicam que apenas 0,3% dos trabalhadores intermitentes conseguiram manter múltiplos contratos no período, o que era um dos argumentos favoráveis a esse tipo de contratação. Segundo Silva (2021), esse dado evidencia que a modalidade de trabalho intermitente, especialmente no setor rural, não garante uma renda estável, e muitos trabalhadores recebem valores abaixo do salário mínimo, comprometendo sua subsistência. Adicionalmente, a análise do DIEESE (2023) mostra que em 2021 a média de remuneração dos contratos intermitentes foi de R\$ 888,00, valor inferior ao salário mínimo vigente, agravando a vulnerabilidade financeira dos trabalhadores do campo.

A reforma também excluiu o pagamento das horas *in itinere* da jornada de trabalho, ou seja, o tempo despendido pelo trabalhador rural no deslocamento até o local de trabalho, que geralmente se localiza em regiões remotas e de difícil acesso. Essa exclusão, conforme discutido por Pflug (2018), representa uma perda

significativa para os trabalhadores rurais, pois muitos despendem horas diárias para chegar ao local de trabalho e deixaram de ser remunerados por esse tempo, o que não apenas aumenta a jornada real de trabalho, mas também reduz a remuneração efetiva.

Outro aspecto de destaque é a flexibilização das negociações coletivas, permitindo que acordos individuais prevaleçam sobre a legislação em diversos pontos. Krein (2018) e Medeiros & Dantas (2021) argumentam que essa mudança enfraqueceu a representação sindical, essencial para proteger os trabalhadores rurais, que geralmente possuem menos acesso a suporte jurídico. A ausência de uma representação coletiva forte aumenta a vulnerabilidade dos trabalhadores rurais em negociações com os empregadores, acentuando a assimetria nas relações de trabalho.

Em síntese, os resultados indicam que a Reforma Trabalhista, embora tenha buscado uma modernização das relações laborais e redução de custos para os empregadores, trouxe um cenário de precarização ao setor rural. A flexibilização dos contratos e a ampliação da terceirização aumentaram as vulnerabilidades dos trabalhadores rurais, que hoje enfrentam condições mais instáveis e com menores garantias. Assim, conforme destacado por autores como Krein (2018), Rosa (2022) e Pflug (2018), faz-se necessário um monitoramento contínuo das consequências dessa reforma e uma reavaliação das políticas trabalhistas para equilibrar a flexibilidade econômica com a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores do campo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, esta pesquisa teve como objetivo principal demonstrar o impacto da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/17, sobre os trabalhadores rurais. Ressaltando a trajetória legislativa do trabalhador rural ao longo do tempo, desde a criação da CLT, que inicialmente tratou de forma genérica o trabalhador do campo, até o desenvolvimento de legislações específicas, como a Lei nº 5.889/73 e o Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214/63). Essas leis buscaram garantir direitos básicos ao trabalhador rural, oferecendo-lhe dignidade e respeito similares aos conferidos ao trabalhador urbano.

Desta forma, analisamos o impacto da Reforma Trabalhista nas relações laborais rurais, com destaque para mudanças como a ampliação da terceirização, a introdução do contrato de trabalho intermitente e a exclusão das horas *in itinere*. Observou-se que a terceirização ampliada da atividade-fim, enfraquece o vínculo direto entre trabalhador e empregador, dessa forma resulta em menor proteção legal para o trabalhador rural.

Outro ponto abordado foi o trabalho intermitente, que permitiu que o empregador convocar o trabalhador de maneira esporádica, comprometendo a estabilidade financeira e possibilitando remunerações inferiores ao salário mínimo. Da mesma forma, a exclusão das horas de deslocamento (horas *in itinere*) da jornada de trabalho do trabalhador rural impactou especialmente aqueles que enfrentam longas distâncias até locais de difícil acesso, reduzindo significativamente sua renda.

Em síntese, conclui-se que, a Reforma Trabalhista foi benéfica somente aos empregadores, promovendo a redução de custos, e da mesma forma precarizando os direitos dos trabalhadores rurais. Essa situação gera insegurança e instabilidade jurídica para uma categoria que já carece de proteção jurídica e representa uma das mais antigas atividades laborais do país. Dessa forma, torna-se urgente, que sejam implementados arranjos jurídicos capazes de reduzir a informalidade no campo e valorizar os direitos dos trabalhadores rurais, para oferecer maiores garantias a esse setor e colaborar para o desenvolvimento equilibrado das relações laborais no meio rural.

6. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

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 11/11/2024.

BRASIL. **Lei nº 4.214**, de 2 de março de 1963. Dispõe sobre o “Estatuto do Trabalhador Rural”. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/1950-1969/L4214.htm. Acesso em 29/10/2024.

BRASIL. **Lei nº 5.889**, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em 29/10/2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 29/10/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial n.º 38**, da SDI I do TST: empregado que exerce atividade rural. Empresa de reflorestamento. Prescrição própria do rurícola. (Lei n.º 5.889/73, art. 10, e Decreto n.º 73.626/74, art. 2º, § 4º). 1996. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_021.htm. Acesso em 11/11/2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 11/11/2024.

CARVALHO, Júnior. **Reforma da CLT flexibiliza regras e restringe direitos dos trabalhadores**. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-05/reforma-da-clt-flexibiliza-regras-e-restringe-direitos-dos-trabalhadores/#:~:text=Dentre%20os%20mais%20de%20100,de%20normas%20que%20impactaram%20na>. Acesso em 30/10/2024.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**. v. 1 e 2. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.

CEPEA, Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada; CNA, Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil. **Boletim mercado de trabalho do agronegócio brasileiro**. 4º trimestre de 2023. Disponível em: <https://cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Boletim%20Mercado%20de%20Trabalho%20do%20Agronegocio%20-%204T2023.pdf>. Acesso em 11/11/2024.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Direito social brasileiro**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 1970.

DAU, Denise Motta. **A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento à precarização do trabalho**. Disponível em: http://www.relats.org/documentos/CILAS_Brasil_Motta.pdf. 2009. Acesso em 01/11/2024.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **O mercado de trabalho assalariado rural brasileiro**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2014/estpesq74trabalhoRural.html>. Acesso em 11/11/2024.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo**.

2023. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html>. Acesso em 11/11/2024.

FERREIRA, José Otávio de Souza. Relação de emprego rural. In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto; MARTINS, Melchíades Rodrigues; VIDOTTI, Tarcio José (Coords.). **Direito do trabalho rural**: homenagem a Irany Ferrari. 2ª ed. São Paulo. LTr, 2005.

FRANÇA, Matheus Freschi. **Deslocamento do trabalhador rural**: como ficam as horas *in itinere* após a reforma trabalhista?. Publicado em 16/06/2024. Disponível em: <https://opresenterural.com.br/deslocamento-do-trabalhador-rural-como-ficam-as-horas-in-itinere-apos-a-reforma-trabalhista/>. Acesso em 11/11/2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed. rev. atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. In: **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 77–104, jan. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/>. Acesso em 11/11/2024.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MEDEIROS, Jose Jucelino Ferreira; DANTAS, Arnaldo Donizetti. **A reforma trabalhista e suas implicações sociais e jurídicas para os trabalhadores Brasileiros**. Lisboa, Portugal: Lisbon Press, 2021.

MENDES, Pedro Puttini. **Reflexos da reforma trabalhista no meio rural**. 2017. Disponível em:

<https://www.ruralcentro.com.br/analises/reflexos-da-reforma-trabalhista-no-meio-rural-6167>. Acesso em 03/11/2024.

OLIVEIRA, Guilherme Camargo de. **Relações de trabalho rural de curta duração**: alternativas para o trabalho rural com dignidade. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social. São Paulo: Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2012. Disponível em:

https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-28052013-153734/publico/INTEGRAL_REL_DE_TRAB_RURAL_DE_CURTA_DURACAO_GUILHERME_C_OLIVEIRA.pdf. Acesso em: 11/11/2024.

OTTONI, Júlia Dias. A igualdade Constitucional entre empregados rurais e urbanos: a dificuldade de adequação do empregado rural aos preceitos da CLT. In: **Revista Jus Navigandi**, ano 20, n. 4375, ISSN 1518-4862, Teresina, 24 jun. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/33356>. Acesso em 11/11/2024.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Terceirização rural da atividade-fim - possibilidade criada pela reforma trabalhista**. 2022. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/terceirizacao-rural.htm>. Acesso em 01/11/24.

PAULA, de Anna Carolina Carvalho, SILVA, Anna Carolina Carvalho, PEDROSA, Jussara Melo. **O impacto da reforma trabalhista em relação à Lei nº 5.889 de 1973 no estatuto da terra**. 2022. Disponível em: <https://dspace.uniube.br:8443/bitstream/123456789/1957/1/TCC%20-%20ANNA%20CAROLINA%20E%20YASMIN.pdf>. Acesso em 11/11/2024.

PFLUG, Samantha Ribeiro Meyer. Reforma trabalhista: agronegócio e desenvolvimento. *In: Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, v. 9, n. 2, p. 244-260, Curitiba, maio/ago. 2018.

ROSA, Ana Luiza Santos. **As relações trabalhistas no agronegócio: a precarização do trabalho rural**. Trabalho de conclusão do curso de Direito. Goiânia: Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUCGOIÁS, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3778/1/TCC%202%20-%20TURMA%20B05-%20ANA%20ROSA%20-%20ARTIGO%20CIENCIA%20E%20DIREITO%20-%202022-1-rev2.pdf>. Acesso em 31/10/2024.

SERRUYA, Nádia; MARANHÃO, Ney. Horas *In Itinere* no contexto da reforma trabalhista e trabalhadores rurais: supressão do direito? *In: Revista de Direito do Trabalho*. 04/2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/3-horas-in-itinere-no-contexto-da-reforma-trabalhista-e-trabalhadores-rurais-supressao-do-direito-parte-geral-direito-e-proces-so-do-trabalho/1188255903>. Acesso em 12/11/2024.

SILVA, Camila Gaboni. **A reforma trabalhista no Brasil: uma análise crítica**. Dissertação de Mestrado em Economia Política. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/bitstream/handle/24214/1/Camila%20Gaboni%20Silva.pdf>. Acesso em 11/11/2024.

SILVA, Guilherme José Mota. **Assalariamento rural e ação sindical no Vale do São Francisco: desafios e resistências no pós-reforma trabalhista de 2017**. Tese de Doutorado em Sociologia. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/56307/1/TESE%20Guilherme%20Jos%c3%a9%20Mota%20Silva.pdf>. Acesso em 11/11/2024.

VIANNA, Segadas. **O Estatuto do trabalhador rural e sua aplicação**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963.