



POSSAMAI, Jessica Wegener¹
BEZERRA, Leonardo Mendes²

ASPECTOS LEGAIS DE MELHORIAS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ZONA RURAL BRASILEIRA

Resumo: O Brasil possui a sua base econômica primordialmente voltada à agricultura, e por este motivo torna-se essencial o cuidado com a proteção dos trabalhadores que fazem a economia nacional prosperar. Diante disto, o presente trabalho explorou a evolução da legislação voltada à proteção do trabalhador rural, citando e compendiando os direitos mais relevantes a esta classe, com posterior ênfase à melhoria da qualidade de vida relacionada à evolução tecnológica, juntamente com as normas regulamentadoras da saúde e do meio ambiente de trabalho. Diante de tais pressupostos buscou-se investigar as principais fontes jurídicas defensora dos direitos dos trabalhadores rurais e analisar a evolução das condições de trabalho, bem como dos direitos dos trabalhadores da zona rural brasileira, utilizando-se como método de investigação a pesquisa bibliográfica. Os resultados apontam que foram necessários muitos séculos para que se vissem positivados os direitos rurícolas, sendo que a maior conquista para que os mesmos conseguissem ampliar a sua proteção foi a sua equivalência aos demais trabalhadores regida pela Constituição Federal de 1988.

Palavras-chave: Trabalhador rural, Direito, Qualidade de vida.

Abstract: Brazil has its economic base primarily focused on agriculture, and for this reason it becomes essential to care for the protection of workers who make the national economy thrive. In view of this, the present work explored the evolution of the legislation focused on the protection of the rural worker, citing and depending the most relevant rights to this class, with further emphasis on improving the quality of life related to technological evolution. Together with the regulatory standards of health and the working environment. In view of these assumptions it was sought to investigate the main legal sources advocating the rights of rural workers and to analyse the evolution of working conditions, as well as the right of workers in the Brazilian rural area, using as Research method the bibliographical research. The results indicate that it took many centuries for the rurícolas rights to be seen positive, and the greatest achievement for them to increase their protection was their equivalence to the other workers governed by the Federal Constitution of 1988.

Keywords: Rural worker, law, quality of life.

1. INTRODUÇÃO

O trabalhador rural, para fins legais, é definido no artigo 2.º da Lei 5.889/73 (Lei do Trabalhador Rural), como “toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual ao empregador rural, sob a dependência

¹Bacharel em Direito pela Faculdade de Balsas – UNIBALSAS. Engenheira Agrônoma, graduada pela Universidade Estadual do Maranhão - UEMA, campus Balsas. E-mail: jessica.wegener@gmail.com

²Mestre em Ciências Ambientais pela UniEVANGÉLICA-GO; Licenciado em Filosofia pela PUC/Goias e Licenciado em Pedagogia pela UNINTER/PR. Professor Assistente na Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, campus Balsas. E-mail: lydimo@live.com

deste e mediante salário”. O trabalho rural é toda e qualquer atividade desenvolvida em propriedade rural que possui fins lucrativos ou em prédio rustico “destinado à exploração agrícola, pecuária, extrativa ou agroindustrial, mesmo estando localizado em perímetro urbano, mas com atividade utilizada em agroeconomia.” (NASCIMENTO, 2007, p. 203). Enquanto que o empregador rural é definido no artigo 3.º da Lei 5.889/73 como “a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômicas, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados”. O trabalhador rural é classificado, segundo a súmula 196 do STF (Supremo Tribunal Federal), de acordo com a categoria do seu empregador e não pela função que o mesmo desempenha na empresa, assim “ainda que exerça atividade rural, o empregado de empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador” (Súmula 196). Desta forma, mesmo que o trabalhador rural exerça funções típicas rurais, com contato diretamente com a terra e plantas, e seus empregadores não exerçam atividades agroeconômicas, o mesmo será considerado trabalhador urbano e não rural.

A Constituição da República Federativa do Brasil (1988), em seu artigo sétimo, igualou os trabalhadores rurais e urbanos. As legislações vigentes trouxeram benefícios aos trabalhadores rurais. Contudo, há diversas situações em que os mesmos ainda estão desamparados por seu trabalho conter peculiaridades em relação ao trabalhador urbano. As conquistas dos trabalhadores rurais podem ser analisadas bibliograficamente através dos estudos das leis vigentes como a Constituição Federal (CF/88), mais especificadamente em seu artigo 7º, a Lei 5.889/73 (Lei do Trabalhador Rural), o Decreto n.º 73.26/74, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e demais leis espaciais (LENZA, 2015; ALMEIDA, 2010).

Segundo pesquisas do Ministério de Agricultura e Abastecimento (BRASIL, 2015), a participação do setor agrário no Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro em 2014 girou em torno de 23% do PIB total da economia. Sendo assim, percebe-se que é necessário ter o conhecimento acerca dos direitos dos trabalhadores rurais, que são à base da agricultura, para que não haja nenhum abuso na exploração da sua mão de obra, assim como analisar se as condições de trabalho são adequadas para fornecer uma melhor qualidade de vida para os mesmos.

Diante disso, a pesquisa fruto originado do trabalho de conclusão do curso de Agronomia na Universidade Estadual do Maranhão, campus Balsas, justifica-se pelo fato de que o Brasil possui sua base econômica primordialmente voltada à agricultura, logo o interesse por este estudo surgiu da observação de novas leis e regulamentos criados nos últimos anos em prol da proteção dos trabalhadores rurais, que por muito tempo foram explorados de forma indevida e que em muitos casos ainda continuam sendo explorados em condições análogas à escravidão. A problematização da pesquisa se fundamenta na seguinte questão: Quais são as principais fontes jurídicas defensoras dos direitos dos trabalhadores rurais? Diante deste questionamento a hipótese foi elaborada de modo abductiva, ou seja, até o momento de elaboração do trabalho não podem ser alteradas por fazer parte de um passado registrado, ademais a hipótese pode ser melhor explicada e complementada.

Fundamentando a hipótese, percebe-se que com vistas na pesquisa historiográfica no âmbito social e jurídica as conquistas dos trabalhadores rurais se originaram mediante muitas disputas e lutas de classe, com inclusão dos mesmos na Carta Magna que os igualou aos demais trabalhadores, e com o advento do Estatuto do Trabalhador

rural e com a criação de sindicatos da classe em questão. Perante a problematização e a hipótese abdutiva cabe informar que o objetivo é apresentar a evolução das condições de trabalho bem como dos direitos dos trabalhadores da zona rural brasileira. Para tanto, escolheu-se o método bibliográfico, documental e qualitativo para apresentar os resultados da pesquisa.

Visando a resposta da problematização, assim como atingir os objetivos citados, o presente trabalho traça um histórico dos direitos dos trabalhadores rurais, para a melhor compreensão da exploração indevida de sua mão de obra, explanando a cerca dos direitos gerais dos trabalhadores urbanos e rurais assim como àqueles específicos aos trabalhadores rurais. Paralelamente aos direitos, são tratadas as melhorias na qualidade de vida dos funcionários rurais em detrimento à evolução tecnológica aliada às normas regulamentadoras da saúde e segurança no trabalho.

2. HISTÓRICO DO DIREITO DOS TRABALHADORES RURAIS

O Brasil sempre foi um país com bases socioeconômicas voltadas ao segmento agrícola. No período colonial (1530), após a coroa portuguesa não mais obter lucro na busca de pedras preciosas e extração do Pau-Brasil, foi introduzido o cultivo da cana de açúcar, como forma de consolidar a sua posse e permanência sobre as terras recém-descobertas, além do alto valor comercial desta cultura, proporcionando à metrópole uma alta lucratividade e acúmulo de capital (SILVA, 1996a). Para poder ocupar um espaço geográfico tão grande comparado a Portugal, a coroa decidiu dividir o território colonial, que ia do litoral até o limite estipulado pelo Tratado de Tordesilhas (um acordo feito por Portugal e Espanha, dividindo o Brasil por uma linha imaginária que, atualmente, vai de Belém do Pará até a cidade de Laguna em Santa Catarina, ficando

a porção leste com os portugueses e oeste com os espanhóis), em 15 lotes, as capitânicas hereditárias, e os distribuir entre os nobres portugueses, chamados de donatários, que possuíam a obrigação de colonizar, governar e desenvolver a região com os seus próprios recursos (GREMAUD et al, 1997).

Estes donatários deveriam permitir que colonos portugueses viessem ao Brasil, cultivassem a terra e a tornasse produtiva, para que houvesse, desta forma, o progresso da agricultura e em troca o donatário obteria uma parcela de seus lucros. Tal processo foi denominado de regime de sesmarias e segundo a Lei vigente em Portugal, o proprietário que não cultivasse a terra, fertilizando e semeando, esta seria repassada a outra pessoa para que a mesma pudesse cultivá-la. Mesmo os sesmeiros, que só possuíam uma pequena parcela de terra da capitania hereditária, consideravam a propriedade muito extensa para ser cultivada com base em agricultura familiar, necessitando assim de mão de obra de terceiros, dando origem então, a mão de obra escrava nas lavouras brasileiras, que perduraram por mais de três séculos tornando os negros trazidos da África como mera mercadoria (FURTA-DO, 1985).

Segundo Raymundo Laranjeira (2000, p. 97), o regime de sesmarias e a mão de obra escrava caracterizaram o período colonial brasileiro e foram responsáveis pelo surgimento do trabalho rural dizendo que “duas instituições, pois, surgiram, em paralelo, dentro do amplo contexto econômico e jurídico da Colônia. No caso do acesso à terra, a sesmaria; no caso do concurso de trabalho, a escravatura”.

O regime das sesmarias acabou em 1822, dando a propriedade definitivamente aos sesmeiros e a abolição da escravidão ocorreu somente em 1888. Este último ocorreu de forma lenta e gradual através do crescente número de participantes do movimento abolicionista (que pregavam o fim da escravidão), da modernização dos enge-

nhos de açúcar (o que viabilizou a redução do número de escravos), da proibição de tráfico de escravos (1850), da promulgação da Lei do Ventre Livre, em 1871, (que tornava os filhos de escravos livres), da promulgação da Lei Saraiva-Cotegipe, em 1885, (que libertava os escravos com mais de 65 anos) e por fim da Lei Áurea que, em 13 de maio de 1888, assinada pela Princesa Isabel (filha de D. Pedro II), abolia de forma total e definitivamente o trabalho escravo no Brasil. Este último foi devido a grande pressão da Inglaterra, interessada em expandir o seu mercado consumidor (GREMAUD et al, 1997).

Tal marco não significou a imediata valorização do trabalhador rural e nem a sua imediata inserção no mercado que, por muito tempo, foram excluídos de mecanismos legais que assegurassem os seus direitos, ficando a mercê da exploração indevida. Como se pode ver foram necessários mais de três séculos somente para a abolição da escravatura e depois, quase cem anos para a criação de leis positivando o direito dos trabalhadores rurais. “A transição para o trabalho livre, longe de liberar a mão de obra de um rígido controle que lhe dá maior poder de barganha frente ao mercado, ao contrário, imobiliza-a nas zonas rurais decadentes [...]” (GOMES, 2007, p. 156).

Do descobrimento do Brasil (1500) à sua independência (1822) não há relato de qualquer documento que dispunha a cerca de normas trabalhistas, da independência à abolição da escravatura (1888) foi instaurado o código comercial (1850) e a fundação da liga operária (1870) que dispunham apenas de poucas normas básicas para os trabalhadores urbanos. Neste período o Brasil ainda era uma colônia Portuguesa de economia a base de agricultura com mão de obra escrava nos latifúndios cafeeiros e poucos trabalhadores livres sem muita importância social (SILVA, 1996a).

Foi na metade do século XIX que a cultura do café (plantada desde o sécu-

lo XVIII em São Paulo) atingiu o seu auge e se espalhou para os estados brasileiros. Principalmente devido à queda da exportação das demais culturas existentes no Brasil como o algodão, o cacau, a cana-de-açúcar, drogas do sertão, além da extração de ouro. Em decorrência do aumento da exportação do chamado “ouro negro” houve o impulsionamento, a industrialização e construção de malhas ferroviárias, estando relacionado aos movimentos sociais precedentes à proclamação da república (OLIVEIRA, 2012).

O período que datou de 1888 a 1930, grandes áreas foram abertas para o plantio, atraindo imigrantes europeus e japoneses que, somados aos escravos libertos, fizeram o trabalho livre ganhar força social, surgindo então a necessidade de sua regulamentação (FURTADO, 1985). De acordo com Lenza (2015) neste percurso histórico surge então a primeira lei que proibiu o trabalho aos menores de 12 anos, a lei que permitia e regulava os sindicatos trabalhistas (criados principalmente por causa do crescente movimento grevista), o Código Civil de 1916 (foi um código que tratava principalmente da relação de posse patrimonial da sociedade burguesa, mas também tratava em poucos artigos sobre a relação trabalhista entre empregado e empregador), Lei de Acidentes de Trabalho de 1918 (lei criada para regular a obrigação do empregador em reparar monetariamente os danos decorrentes de acidentes ocorridos durante o expediente de serviço) e a OIT, mais um mecanismo internacional que é responsável pela formulação e aplicação de normas internacionais de trabalho, que uma vez ratificadas pelo país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico.

Lei de Férias surgiu no final da década de 1970 por meio da promulgação da Lei 1.535/77 que regulamentou o período obrigatório em que o empregado poderia gozar de suas férias, e Lei 1869/22 que criou os Tribunais Rurais. Estes tribunais nasceram em um momento em que o Brasil estava

substituindo a mão de obra escrava pela mão de obra assalariada e, na prática, eles só serviram para solucionar institucionalmente poucos conflitos trabalhistas (ALMEIDA, 2010).

Tais normas demonstraram um avanço significativo no rumo da melhoria das condições de trabalho, contudo, nenhuma destas leis positivou normas do labor rural e os trabalhadores deste ramo continuaram, em muitos casos, sendo explorados de forma indevida e sem nenhuma proteção legal em uma época em que a parcialidade do juiz era facilmente comprada (LENZA, 2015).

Entre os anos de 1930 e 1945, enquanto o país passava por intensas mudanças com a implantação do modelo just-trabalhista inaugurado no Brasil através da criação de mecanismos protetores como a imposição de indenização para despedida sem justa causa, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, repouso semanal remunerado, dentre outros (BARROS, 2013). Em 1943 a Consolidação das Leis Trabalhista - CLT foi aprovada pelo então presidente Getúlio Vargas, possuindo como principal objetivo a unificação de toda legislação trabalhista existente no Brasil, regulamentando as relações de trabalho tanto individuais como coletivas, tais como a carteira de trabalho, jornada de trabalho, período de descanso, férias, contratos de trabalho, categorias especiais. Contudo, de acordo com Carla Teresa Martins Romar (2014, p.147), não contemplou o direito dos rurícolas, pois, no artigo 7.º, alínea b, da CLT exclui expressamente o trabalhador rural das normas previstas neste dispositivo.

Foi somente na década de 1960 que surgiu o Estatuto do Trabalhador Rural com a Lei 4.214/66, onde se viu positivada as regulações das relações laborativas no campo e de acordo com Zenilda Paidá (2012) este dispositivo aproximava os direitos dos aos direitos dos trabalhadores urbanos “tais como indenização, aviso prévio, salário, férias, repouso remunerado, sistema de com-

penção de horas, proteção especial à mulher e ao menor etc”.

E em 1973, o Estatuto do Trabalhador Rural foi revogado pela Lei 5.889/73, que ampliou ainda mais os direitos dos trabalhadores rurais e permitiu a utilização da CLT para os casos em que seus artigos não forem colidentes. Contudo foi somente com a Constituição Federal de 1988 que os direitos dos trabalhadores rurais foram iguados aos trabalhadores urbanos, conquistando diversas garantias individuais. Posteriormente, diversas normas espacia foram aprovadas no sentido de proteger os trabalhadores do campo (LENZA, 2015).

3. OS ATUAIS DIREITOS DOS TRABALHADORES RURAIS

Atualmente as leis que regem o labor rural são a Lei 5.889/73, a Constituição Federal de 1988, a CLT, em casos que não forem colidentes, e em casos especiais as Leis nºs 605/49, 4090/62, 4725/56, 4903/65 e os Decretos-Leis n.ºs 15/66, 17/66 e 19/68, além da Organização Internacional do Trabalho – OIT. A Carta Magna de 1988, em seu artigo sétimo, igualou os direitos dos trabalhadores rurais e urbanos prevendo para ambos os mesmos direitos trabalhistas: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]”. Os incisos destacados representam, de forma positiva, os direitos conquistados pelos trabalhadores e garantidos pela Lei Maior:

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei [...] (BRASIL, CF/1988)

No tocante aos direitos trabalhistas, destacam-se nos incisos XIII ao XX, a jornada de trabalho, o repouso semanal, os serviços extraordinários, as licenças de genitores legais e a proteção da mulher no mercado de trabalho (BRASIL, CF/1988).

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei [...]

Quanto aos direitos dos trabalhado-

res rurais no que concerne aos dados da seguridade social e trabalhista destacam-se:

[...] XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
XXIV - aposentadoria;
XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [...]

(BRASIL, CF/1988)

A Lei maior também destaca que não podem existir diferenças salariais relacionados ao gênero e às outras discriminações étnicas e culturais, assim como a igualdade de direitos dos trabalhadores quanto as proteções dos trabalhadores em ambientes insalubres e distinção entre profissionais e suas respectivas atividades.

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
XXXIV - igualdade de direitos entre o

trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (BRASIL, CF/1988)

4. DIREITOS COMUNS DOS TRABALHADORES URBANOS E RURAIS

Os trabalhadores rurais e urbanos foram iguallados através do artigo sétimo da Constituição Federal de 1988, prevendo para ambos a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, seguro desemprego, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), salário mínimo, piso salarial conforme a complexidade e extensão do trabalho, irredutibilidade do salário, férias anuais remuneradas com o acréscimo de 1/3 do salário normal, gratificação natalina ou 13º salário, descanso semanal remunerado, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, hora extra remunerada com pelo menos cinquenta por cento superior às normais, jornada de trabalho normal não superior à oito horas diárias ou de seis horas para trabalhos ininterruptos, licença paternidade e maternidade, adicionais de insalubridade e periculosidade, seguro contra acidentes, redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, proibição de distinção ou discriminação, aposentadoria e outros (BRASIL, CF/ 1988). Como podem ser melhor visualizados no quadro sinótico a seguir:

QUADRO 1: Quadro Sinótico dos Direitos Gerais dos Trabalhadores

Jornada	Não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais.
Repouso semanal remunerado	Deve ser concedido preferencialmente aos domingos.
13º salário	Sim.
FGTS	8% sobre o salário do empregado.
Férias	30 dias acrescidas de 1/3.
Férias proporcionais	Sim.
Licença-maternidade	120 dias. (o salário-maternidade será pago pela empresa e compensado posteriormente nos recolhimentos à previdência social).
Estabilidade provisória empregada gestante	Desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.
Licença-paternidade	5 dias corridos (artigo 10, ADCT).
Vale-Transporte	Até 6% do salário contratado.
Seguro-Desemprego	Quando ocorrer dispensa sem justa causa.

Fonte: BARROS (2011).

Adaptação: Jessica W. Possamai.

A Jornada de Trabalho é estipulada pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo sétimo, regulada pelo artigo 7.º do Decreto n.º 73.626/74 para os trabalhadores rurais e pela CLT em seu artigo 58, inferindo que a jornada normal de trabalho será de oito horas diárias, podendo ser acrescida em no máximo duas horas mediante acordo escrito entre o empregador e o empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Art. 7º A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre o empregador e o empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho, observado o disposto no artigo anterior.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente redução em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal de trabalho. (BRASIL, CF/1988)

De acordo com Romar (2014, p. 252) o repouso semanal remunerado, também chamado de descanso semanal remunerado, é um período de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, em que o empregado não presta serviços ao seu empregador e mesmo assim recebe a remuneração referente a um dia trabalhado, contabilizando as horas extras habitualmente realizadas. Tal direito é assegurado no artigo sétimo da Constituição Federal de 1988 e pela Lei n.º 605/49 em seus artigos 1.º e 2.º:

Art. 1.º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 2º Entre os empregados a que se refere esta lei, incluem-se os trabalhos rurais, salvo os que operem em qualquer regime de parceria, meação, ou forma semelhante de participação na produção. (BRASIL, CF/1988)

A referida Lei, em seu artigo 6.º condiciona o descanso semanal remunerado ao total cumprimento da jornada de trabalho semanal, pois faltas não justificadas acarretam a perda de tal direito, além do desconto referente ao dia não trabalhado. As férias anuais remuneradas, asseguradas pela Carta Magna e regulada pela Convenção n.º 132 da OIT, correspondem ao direito que o funcionário possui de, no período de um mês, trinta dias (30) dias, descansar recebendo remuneração correspondente ao ano trabalhado, se possuir até cinco faltas injustificadas. A remuneração das férias deverá ser acrescida de 1/3 (um terço) do valor correspondente à média dos salários do ano de serviço prestado.

Tal direito visa à preservação da integridade física e mental, necessário à manutenção da sua saúde. Em decorrência disso esse direito também possui natureza obrigatória, pois o empregado não pode renunciá-lo, vendê-lo em sua integridade (somente pode-se vender 1/3 do período de férias) e nem prestar serviços a outro empregador, salvo se já possuir contrato de trabalho previamente mantido com outro empregador. De acordo Romar (2014, p.257) a duração do período de férias depende diretamente da assiduidade do funcionário no transcorrer do ano trabalhado, não se contabilizando as faltas devidamente justificadas, como se pode observar no quadro a seguir:

Quadro 2: Duração do período de férias

Número de faltas	Número de dias de férias
Até 5 faltas	30 dias
De 6 a 14 faltas	24 dias
De 15 a 24 faltas	18 dias
De 25 a 32 faltas	12 dias

Fonte: ROMAR (2014).

Quando cessa-se o contrato de trabalho antes de completar 12 (doze) meses de serviço, o funcionário tem direito às férias proporcionais que correspondem à soma de 1/12 (um doze-avos) de todos os meses completos de trabalhados ou frações superiores à 14 (quatorze) dias de trabalho, excetuando-se os casos em que o funcionário é demitido por justa causa. As férias proporcionais também são acrescidas de 1/3 (um terço) no seu valor. (BRASIL, CF/1988)

A Licença maternidade está assegurada pela Constituição Federal em seu artigo 7.º, inciso XVIII e corresponde ao período de 120 (cento e vinte) dias, que a funcionária gestante possui de se afastar do serviço, sem prejuízo do seu emprego ou do salário, para que possa cuidar do seu filho recém-nascido e se recuperar do parto. Em caso de aborto espontâneo devidamente comprovado, a funcionária poderá ausentar-se do seu serviço por duas semanas sem prejuízo de faltas. O direito ao afastamento pelo nascimento do filho (a) no caso dos funcionários é de cinco dias, sem prejuízo de faltas. (BRASIL, CF/1988)

De acordo com o art. 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, corroborados por julgados do Tribunal Superior do Trabalho-TST, desde a comprovação da gravidez até cinco meses após o parto, a funcionária mãe não poderá ser demitida, ficando com estabilidade provisória durante este período, mesmo que o contrato de trabalho seja por tempo determinado.

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Tais direitos são estendidos à funcionária ou funcionário que adotar ou adquirir guarda judicial, através da redação do artigo 71-A da Lei n.º 8.213/91. A remuneração em ambos os casos será paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. “Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias”. Em seu parágrafo 1º “O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social”.

De acordo com o Decreto n.º 95.247/1987, o trabalhador rural faz jus ao vale-transporte, que é um benefício entregue ao mesmo pelo empregador para custear a despesa mensal que o empregado terá nos deslocamentos realizados na ida e volta do serviço, pelo transporte coletivo. O empregador poderá descontar em até 6% (seis por centos) do salário do empregado rural em decorrência do fornecimento de tal benefício.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS é um benefício que foi criado pela Lei n.º 5.107/66 como uma forma de proteger o trabalhador em caso de demissão sem justa causa. O empregado rural, a partir da Constituição Federal de 1988, tem direito ao depósito do FGTS assim como a multa de 40% sobre o FGTS em caso de demissão sem justa causa. O FGTS é depositado em uma conta vinculada, aberta em nome de cada funcionário e composta dos depósitos mensais do empregador correspondentes ao valor de 8% do salário do empregado (para menores aprendizes é 2%), somado às atualizações monetárias e juros. Tal montante poderá ser sacado em momentos especiais como demissão sem justa causa, doenças graves, aquisição da casa própria (compra, liquidação de dívidas, construção). Para controle do depósito, a cada dois meses o funcionário recebe em sua casa o extrato de sua conta e caso os de-

pósitos não tenham sido feitos o funcionário deverá comunicar ao Ministério Público do Trabalho (ROMAR, 2014).

Para melhor detalhar as normas existentes e para ampliar a proteção aos trabalhadores, foram expedidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), Normas Regulamentadoras (NRs) da segurança e medicina do trabalho. Estas normas são disposições do MPT acerca de orientações e procedimentos técnicos complementares à CLT em artigos com redação permissiva e previstos no artigo 200 da CLT, 129, III, da CF/88 e artigo 13 da Lei 5.889/73 com a redação “Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do ministro do Trabalho e Previdência Social”.

Atualmente existem 36 NRs que tratam dos mais diversos assunto em prol da proteção ao trabalhador rural, cujo os principais objetivos são a regulamentação da legislação existente sobre a medicina e a segurança do trabalho, a garantia da integridade física e psicológica do trabalhador, propor políticas de segurança e saúde no trabalho e com isso prevenir acidentes. Tais NRs podem ser visualizadas de forma sintética na tabela a seguir:

Tabela 1: Normas Regulamentadoras

NRs	Descrição
NR 01	Disposições gerais
NR 02	Inspeção prévia
NR 03	Embargo ou interdição
NR 04	Serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
NR 05	Comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA)
NR 06	Equipamentos de proteção individual(EPI)
NR 07	Programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO)
NR 08	Edificações
NR 09	Programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA)
NR 10	Segurança em instalações e serviços em eletricidade
NR 11	Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais
NR 12	Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos
NR 13	Caldeiras, vasos de pressão e tubulações
NR 14	Fornos
NR 15	Atividades e operações insalubres
NR 16	Atividades e operações perigosas
NR 17	Ergonomia
NR 18	Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção
NR 19	Explosivos
NR 20	Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis
NR 21	Trabalho a céu aberto
NR 22	Segurança e saúde ocupacional na mineração
NR 23	Proteção contra incêndios
NR 24	Condições sanitárias de conforto nos locais de trabalho
NR 25	Resíduos industriais
NR 26	Sinalização de segurança
NR 27	(revogada) – Registro de profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB
NR 28	Fiscalização e penalidades
NR 29	Segurança e saúde no trabalho portuário
NR 30	Segurança e saúde no trabalho aquaviário
NR 31	Segurança e saúde na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura
NR 32	Segurança e saúde no trabalho em estabelecimento de saúde
NR 33	Segurança e saúde no trabalho em espaços confinados
NR 34	Condições e meio ambiente de trabalho na indústria de construção e reparação naval
NR 35	Trabalho em altura
NR 36	Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados

Figura 3: Tabela das 36 NRs existentes.

Fonte: MONTAÑO e NOGUEIRA, 2016.

5. DIREITOS ESPECÍFICOS DOS TRABALHADORES RURAIS

Os direitos dos trabalhadores estão positivados, de forma igualitária, na Carta Magna Brasileira. Há, contudo, certas peculiaridades dos direitos dos trabalhadores do campo, em relação aos demais, estabelecidos pela Lei 5.889/73, além do Decreto n.º 73.626/74 que, segundo Carla Teresa Martins Romar (2014, p. 149), “indica expressamente os artigos da CLT e de outras Leis esparsas que são aplicáveis aos trabalha-

dores rurais”. Tais especificidades são apresentadas no quadro comparativo a seguir e posteriormente detalhadas.

Quadro 3: Comparativo entre os direitos específicos dos trabalhadores urbanos e rurais

	Urbano	Rural
Aviso prévio	30 dias, com redução de 2h da jornada diárias ou descanso durante 7 dias no decorrer do aviso.	30 dias, com 1 dia de folga por semana.
Horário noturno	22h às 5h Hora reduzida de 52'30''	Agricultura – 21h às 5h Pecuária - 20h às 4h Não há hora reduzida
Adicional noturno	20%.	25%.
Aposentadoria	Homem: 65 anos Mulher: 60 anos	Homem: 60 anos Mulher: 55 anos

Fonte: BARROS (2011).

Adaptação: Jessica W. Possamai.

O Aviso prévio, que é o período de 30 dias, acrescido em três dias por ano trabalhado na empresa (podendo no máximo chegar à 90 dias de aviso prévio), pelo qual o trabalhador está ciente do término do seu contrato, contudo possui esse período, com direito de um dia livre por semana, para procurar outro emprego (DELGADO, 2015).

De acordo com Martir (2014, p.1), a jornada de trabalho para muitos empregados, serve para mensurar o momento em que o empregado passa a receber horas extras e aumentar seus vencimentos no final do mês. “Por outro lado, este não é o objetivo da Lei, a mesma está preocupada em evitar abusos por parte do empregador e exposição do empregado a uma carga horária que possa prejudicar sua saúde e o próprio convívio familiar e social.” A Jornada de Trabalho é regulada pelo artigo 7.º do Decreto n.º 73.626/74, que diz que a hora normal (oito horas diárias) poderá ser acrescida em no máximo duas horas mediante acordo escrito entre o empregador e o empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho observando a obrigatoriedade do período de intervalo de no mínimo 11 (onze) horas consecutivas para descanso (chamado de intervalo interjornada), que está previsto no artigo 6.º do mesmo decreto e no artigo 5.º

da Lei n.º 5.889/73.

O Intervalo Intra jornada, previsto no artigo 5º, Lei n. 5.889/73, e artigo 5º, Decreto n. 73.626/74, é a concessão de um intervalo de no mínimo 1 (uma) hora, observando os usos e costumes da região, para alimentação e repouso em trabalhos contínuos com duração superior à 6 (seis) horas. Tal intervalo não será computado na duração da jornada de trabalho.

Adicional noturno é regulado pelo artigo 7.º da Lei n.º 5.889/73, garantindo uma melhor condição de serviço aos empregados que forem submetidos ao trabalho noturno através de um benefício em relação aos trabalhadores em horário diário, que é o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal, visando uma certa compensação pelo desgaste físico que o empregado sofre ao ter seu horário normal alterado para o noturno. A jornada noturna para trabalhos na lavoura tem início às 21 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte e para os trabalhos na pecuária, o trabalho noturno inicia-se às 20 horas de um dia até às 4 horas do dia seguinte.

O salário do funcionário é a sua recompensa, a contraprestação em dinheiro, dada pelo empregador em função do trabalho realizado por seu contratado. Já a remuneração, que no direito brasileiro possui conceito distinto ao do salário, poderá se dar através de moradia, vestuários, alimentação e outras utilidades como a gorjeta, por exemplo (CARVALHO, 2012). É um direito protegido por diversos dispositivos legais, tais como a Carta Magna, Leis e Regulamentos esparsos. Contudo, há certos descontos que o trabalhador rural pode receber em cima de seu trabalho como os positivados no artigo 9º, Lei n. 5.889/73, e artigo 16, Decreto n. 73.626/74 inferindo que há possibilidade de descontos pela moradia na propriedade rural de até 20% (vinte) do salário mínimo (conforme artigo nono, alínea “a”), dedução pela alimentação de qualidade de até 25% (vinte e cinco) do sa-

lário mínimo (conforme artigo 9, alínea “b”), desde que ambos satisfaçam os requisitos do Ministério do Trabalho, e adiantamentos em dinheiro. Tais parcelas deverão ser calculadas com base no salário mínimo vigente e obrigatoriamente devem ser autorizadas previamente pelo empregado, sob pena de nulidade.

A despedida ou desligamento é um termo utilizado para designar o encerramento de um contrato de trabalho, a finalização da atividade remunerada de um empregado, podendo se dar pela vontade do empregador (com ou sem justa causa) e pela vontade do empregado (no caso de pedido de demissão). O desligamento sem justa causa se dá quando o empregador por motivos particulares não deseja mais o serviço do empregado sem este ter cometido falta grave passível de despedida por justa causa. Tal modalidade de dispensa acarreta ao empregador o pagamento do aviso prévio (média do salário dos 12 últimos meses trabalhados), saldo salarial (dias trabalhados do mês), férias vencidas e vincendas proporcionais + 1/3 (mais um terço), multa de 40% sobre o FGTS.

O empregador poderá demitir o empregado rural por justa causa quanto este cometer atos de improbidade como apropriação indébita, roubo ou furto, mau procedimento, indisciplina, insubordinação, embriaguez em serviço, abandono do emprego e outros e de acordo com Danilo C. Madeira (2011), o trabalhador rural pode ser despedido por justa causa se comprovado por junta médica regional a incapacidade de trabalhar devido a idade avançada. Neste caso o empregador deverá pagar o saldo salarial, férias vencidas e vincendas, acrescidas de 1/3 e 13º salário proporcional ao tempo de serviço, não podendo o empregador descrever na carteira de trabalho que a demissão ocorreu por justa causa.

Em caso de pedido de demissão o empregador deverá pagar ao empregado o saldo salarial, férias vencidas e vincendas,

acrescidas de 1/3 e 13º salário proporcional ao tempo de serviço, neste caso o empregado é que deverá cumprir o aviso prévio de seu pedido de demissão.

No caso da aposentadoria, os trabalhadores do campo, tanto homens quanto mulheres, se aposentam com cinco anos a menos do que os trabalhadores da cidade, sendo a idade mínima para homens estipulada de 60 anos e para as mulheres de 55 anos. Não precisam comprovar contribuição na previdência social e sim o seu trabalho no campo, através de documentos como o pagamento do sindicato rural, por no mínimo 180 meses (15 anos). Após a aquisição da aposentadoria, o beneficiário poderá manter suas atividades no campo, ao contrário dos trabalhadores urbanos. Outra diferença é que o benefício dos trabalhadores rurais se limita a um salário mínimo, enquanto o dos trabalhadores urbanos pode passar disso.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, pode-se afirmar que a positivação de normas protetoras aos trabalhadores rurais é de substancial importância para impedir a exploração indevida de sua mão de obra. Somadas ao advento de novas tecnologias aplicadas ao campo, o trabalhadores rurais podem dispor de toda a proteção e conforto que um empregador deve fornecer ao seu funcionário para garantir a sua segurança, integridade física e psicológica.

Ademais, percebeu-se que para que a os trabalhadores rurais conquistassem os direitos trabalhistas foi necessário passar por várias etapas e por muitas experiências vivenciadas desde o período colonial. Mudanças estas que foram evoluindo e que os trabalhadores, na gênese da ruralidade brasileira, que eram os escravos até a atualidade são profissionais que possuem direitos conquistados no âmbito jurídico, fruto da união da força dos trabalhadores e da positivação das normas trabalhistas.

7. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**: material, processual e legislação especial. 8. ed. São Paulo: Rideel, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo LTR, 2013.

BARROS, Vinícius de. **As principais diferenças entre os empregados urbanos, domésticos e rurais**. 2011. Disponível em: < <http://www.fortes.adv.br/pt-BR/conteudo/artigos/125/as-principais-diferencas-entre-os-empregados-urbano-domestico-e-rural.aspx>>. Acesso em: 12/05/2016.

BRASIL. **Código Civil**. Decreto-lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5/10/88. Contêm as emendas constitucionais posteriores. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Estatuto do Trabalhador Rural**. Decreto-lei n.º 4.214/63. Brasília, DF: Senado, 1963.

BRASIL. **Lei do Repouso semanal remunerado e feriados**. Lei n.º 605/49. Brasília, DF: Senado, 1949.

BRASIL. **Lei do Trabalho Rural**. Decreto-lei n.º 5.889/73. Brasília, DF: Senado, 1973.

BRASIL. **Lei Regulamentadora do Trabalho Rural**. Decreto n.º 73.626, de 12/02/74. Brasília, DF: Senado, 1974.

BRASIL. **Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento**. Brasília, 2015. Disponível em: <http://agricultura.gov.br>. Acesso em: 15/03/2016.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Normas Regulamentadoras. Brasília: MTE, 2004. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br>>. Acesso em: 15 mai.2016.

BRASIL. **Portaria nº 3214 de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras do Ministério de Estado do Trabalho, no uso de suas atribuições legais, considerando o disposto no art. 200, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Brasília, 1978. Disponível em: <http://www.jacoby.pro.br/diversos/nr_16_perigosas.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2016.

CARVALHO, R.S. Direito do Trabalho. In: CRISTINA, F. (org.). **Exame da OAB**. Salvador: JusPODIVM, 2012.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2015.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Editorial 93**. Disponível em: < <http://www.frediedidier.com.br/editorial/editorial-151/>>. Acesso em: 27/04/2016.

FREITAS, Maria. “**Por uma ética na demissão?**”. Revista de Administração de Empresas. 46, n. 1, p. 102-106, jan./mar. 2006 v. 46, n. 1, p. 102-106, jan./mar. 2006.)

FURTADO, C. **Formação Econômica do Brasil**. 29. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional. 1985. 248 p.

GOMES, A. M. C. et al. **Brasil Republicano: sociedade e política (1930-1964)**. 9º ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

GREMAUD, A. P. et al. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Atlas, 1997.

LARANJEIRA, Raymundo. **Direito Agrário Brasileiro**. São Paulo: LTR, 2000. 97 p.

LENZA, P. **Direito Constitucional esquematizado**. 19. ed. São Paulo: Método, 2015.

LOCATEL, C. **Tecnificação dos territórios rurais no Brasil: políticas públicas e pobreza**. Scripta Nova. Revista Eletrônica de Geografia e Ciências Sociais. [En línea]. Barcelona: Universidade de Barcelona, 1 de novembro de 2012, vol. XVI, nº 418.

MADEIRA, D. C. **Trabalhador rural empregado X trabalhador rural em regime de economia familiar (segurado especial): diferenças previdenciárias**. Ieprev, Belo Horizonte, ano 04, n. 209, 10 maio. 2011. Disponível em: < <http://www.ieprev.com.br/conteudo/viewcat.aspx?c=24240>>. Acesso em: 11/05/2011.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTIN, W. G. **Colheita Mecanizada do café**. 2013. Disponível em: <<http://fundacaoprocafe.com.br/sites/default/files/publicacoes/pdf/1%20-%20Evolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20colheita%20mec%C3%A2nica%20do%20caf%C3%A9%20da%20planta.pdf>> . Acesso em: 01/04/2016.

MARTIR, Rogério. **A jornada de trabalho nos limites da lei**. 2014. Disponível em: <<http://rogeriomartir.jusbrasil.com.br/artigos/112335848/a-jornada-de-trabalho-nos-limites-da-lei>> . Acesso em: 01/05/2016.

MONTAÑO, Juliano; NOGUEIRA, Danilo. **Descubra os segredos das normas regulamentadoras do trabalho**. Disponível em:

< <http://ambientesst.com.br/normas-regulamentadoras/> >. Acesso em: 01/06/2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTR, 2007.

NETO, N. **Resumo das Normas Regulamentadoras**. 2011. Disponível em < <http://segurancadotrabalhonwn.com/resumo-das-normas-regulamentadoras-nrs/> >. Acesso em: 15/03/2016.

OIT – **Organização Internacional do Trabalho**. 1975. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/node/495> >. Acesso em: 15/03/2016.

PAIDA,Z. **Trabalhador Rural**. Conteúdo Jurídico. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.36550&seo=1>>. Acesso em:13/05/2016.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho Esquemático**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SILVA, José Graziano da. **O Que é Questão Agrária**. São Paulo: Brasiliense, 1996a.

SILVA, José Graziano da. **A Nova Dinâmica da Agricultura Brasileira**. Campinas, São Paulo: Unicamp, 1996b.

SKIDMORE, T. E. **Uma História do Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998. 256p.