

## **A JORNADA DE TRABALHO NO AGRONEGÓCIO: REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA**

### ***WORKING HOURS IN AGRIBUSINESS: REFLECTIONS OF THE LABOR REFORM***

### ***LA JORNADA LABORAL EN LA AGROINDUSTRIA: REFLEXIONES DE LA REFORMA LABORAL***

**Mônica Toledo de Rezende<sup>1</sup>  
Luciana Plentz de Soares<sup>2</sup>**

**RESUMO:** O presente artigo busca contribuir para o debate a partir da jurisprudência dos Tribunais Superiores, à luz da Reforma Trabalhista no que tange às relações de trabalho no ambiente rural e suas implicações. O objetivo principal é analisar a legislação vigente aplicável ao trabalhador e empregador rural, com destaque para a Norma Regulamentadora nº 31 (NR 31) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que estabelece diretrizes de segurança, saúde e prevenção de acidentes no meio rural. A análise aprofunda-se no campo de aplicação da legislação vigente a luz da reforma, obrigações e competências, com o enfoque nas responsabilidades do empregador rural e dos trabalhadores rurais (rurícolas), levando em consideração suas peculiaridades econômicas e organizacionais. Ademais, o estudo aborda a relação de trabalho do trabalhador rural suas características e peculiaridades, seus direitos trabalhistas, condições de trabalho, jornada de trabalho, horas *in itinere*, intervalos intrajornada e interjornada. E por fim, o presente trabalho aborda a questão da flexibilização desses direitos via negociação coletiva. Utiliza-se de metodologia dedutiva baseada em análise bibliográfica e documental.

**PALAVRAS-CHAVE:** relação de trabalho rurícola, legislações específicas, negociação coletiva, jornada, intervalor e horas *in itinere*.

**ABSTRACT:** This article seeks to contribute to the debate based on the case law of the Higher Courts, in light of the Labor Reform with regard to labor relations in the rural environment and its implications. The main objective is to analyze the current legislation applicable to rural workers and employers, with emphasis on Regulatory Standard No. 31 (NR 31) of the Ministry of Labor and Employment (MTE), which establishes guidelines for safety, health and accident prevention in rural areas. The analysis delves into the field of application of current legislation in the light of reform, obligations and competencies, with a focus on the responsibilities of the rural employer and rural workers (rurícolas), taking into account their economic and organizational peculiarities. In addition, the study addresses the work relationship of rural workers, their characteristics and peculiarities, their labor rights, working conditions, working hours, hours in itinere, intra-workday and inter-workday breaks. Finally, this paper addresses the issue of

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Direito da Faculdade Insted.

<sup>2</sup> Docente do curso de Direito da Faculdade Insted.

making these rights more flexible through collective bargaining. It uses a deductive methodology based on bibliographical and documentary analysis.

**KEYWORDS:** the rural working relationship, specific legislation, collective bargaining, working hours, breaks and hours in itinere.

**RESUMEN:** Este artículo pretende contribuir al debate a partir de la jurisprudencia de los Tribunales Superiores, a la luz de la Reforma Laboral en lo que se refiere a las relaciones de trabajo en el medio rural y sus implicaciones. El objetivo principal es analizar la legislación vigente aplicable a los trabajadores y empleadores rurales, con énfasis en la Norma Reguladora nº 31 (NR 31) del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), que establece directrices para la seguridad, salud y prevención de accidentes en el medio rural. El análisis profundiza en el campo de aplicación de la legislación vigente a la luz de la reforma, las obligaciones y las competencias, con énfasis en las responsabilidades del empleador rural y de los trabajadores rurales (rurícolas), teniendo en cuenta sus peculiaridades económicas y organizativas. Además, el estudio aborda la relación laboral de los trabajadores rurales, sus características y peculiaridades, sus derechos laborales, las condiciones de trabajo, la jornada laboral, las horas in itinere, las pausas intra e interlaborales. Por último, aborda la cuestión de la flexibilización de estos derechos a través de la negociación colectiva. Utiliza una metodología deductiva basada en el análisis bibliográfico y documental.

**PALABRAS CLAVE:** relaciones laborales rurales, legislación específica, negociación colectiva, jornada laboral, pausas y horas in itinere.

## **Introdução**

Os Tribunais Superiores vêm enfrentando diariamente demandas judiciais excessivas a partir das demandas sociais inerentes ao Estado Democrático de Direito, envolvendo principalmente, após a reforma trabalhista, questões diversas no âmbito da força normativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Nesse contexto, o Agronegócio, considerado como um dos pilares da economia do nosso país, representando uma parcela significativa do nosso Produto Interno Bruto (PIB) como o Brasil, por ser um dos maiores exportadores de alimentos do mundo, as demandas envolvendo esse tema vem aumentando de forma substancial, pois as relações comerciais envolvendo o Agro, vem impactando o mercado, com uma demanda crescente de oferta de empregos e transações comerciais.

Para melhor aclarar sobre o assunto, importante conceituarmos o que vem a ser o Agronegócio. Consiste em uma expressão que resulta da fusão de agricultura e negócio, está relacionado ao cultivo da terra e seus recursos naturais em geral, seja para produção vegetal (grãos, frutas, legumes e verduras, fibras, madeira-animal -produtos da bovinocultura, suinocultura, avicultura, pesca. Desta forma, podemos dizer que agronegócio abrange todas as atividades econômicas industriais e de serviços. Refere-se ao conjunto de atividades econômicas relacionadas à produção, processamento e comercialização de produtos agrícolas e pecuários. Este conceito abrange desde a pesquisa e produção de insumos até a distribuição e venda dos produtos finais, integrados aos setores rurais e urbanos. Além disso, envolve inovações tecnológicas e práticas para a gestão eficiente e moderna do solo.

Como podemos observar trata-se de um assunto muito interessante e que suscita muitas dúvidas.

O intuito deste trabalho é trazer uma análise nos impactos dessas atualizações legislativas a partir da Reforma, nas relações de trabalho rural, mais especificamente quanto à jornada de trabalho, as horas *in itinere*, intervalos e a possibilidade de flexibilizar via acordo ou convenção coletiva.

A metodologia utilizada é a análise dedutiva, com base em documentos legais e jurisprudência dos Tribunais Superiores, com o objetivo de fornecer uma visão holística e integrada das transformações jurídicas no agronegócio.

## **2. O Trabalhador e o Empregador Rural: Definições e Peculiaridades**

A nossa Constituição Federal em seu artigo \_\_\_\_ igualou os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Contudo, é sabido que a relação de trabalho no ambiente rural não é a mesma do ambiente urbano, possuindo características próprias, tanto em sua forma de organização quanto na aplicação da legislação.

De acordo com o arcabouço jurídico pátrio, especialmente o Decreto-Lei nº 1.166/1971, com redação atualizada pela Lei nº 9.701/1998, define o trabalhador rural (ou também chamado como rurícola) como sendo aquela

pessoa física que presta serviços a empregadores rurais mediante remuneração, ou ainda o que atua em regime de economia familiar.

Ao passo que o empregador rural pode ser definido como aquele que explora economicamente o agronegócio, com ou sem empregados, e, a depender da situação leva-se em conta o tamanho da propriedade e a forma de exploração.

À luz do TST dentro do critério de distinção entre trabalhador rural e empregador rural TST-E-ED-RR 96740-05.2008.5.10.0012: "*A controvérsia refere-se a necessidade de registro expresso da quantidade de módulos rurais na abrangência da representação de sindicato de trabalhadores rurais, em atenção ao Decreto-Lei 1.166/1971. A jurisprudência dessa Corte Superior orienta-se no sentido de que o tamanho da propriedade rural é critério indispensável para diferenciar o trabalhador do empregado rural*" (acórdão da SBDI-1, Rel.Min.Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, ainda pendente de publicação).

Coadunado a isso, o conceito de empregado rural está pela Lei nº 5.889/73, que regulamenta o trabalhador rural, em seu artigo 2º, *in verbis*: "*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*".

Ainda nesse diapasão, temos a inteligência do artigo 7º, alínea "b", da CLT que dispõe sobre o empregado rural que seriam aqueles que, "exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução do respectivo trabalho ou pela finalidade de suas operações, se classificam como industriais ou comerciais".

Em arremate, pode-se dizer que a identificação do empregado rural dá-se por dois critérios: pelo segmento da atividade do empregador e pelo local da prestação laborativa, segundo o entendimento da Min. Dora Maria da Costa.

Já o empregador rural pode ser definido segundo o artigo 3º como: "*pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter provisório ou permanente, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados*".

O Decreto nº 73.626/74, esclarece que a atividade agro econômica compreende as tarefas agrícolas e pecuárias e a exploração industrial em estabelecimento agrário; mas, este último caso, a exploração industrial restringe-se apenas ao primeiro tratamento dos produtos agrários in natura, sem transformá-los em sua natureza.

Importante destacar a importância dessas distinções para se estabelecer direitos e deveres inerentes a cada um, sendo muitas vezes objeto de negociação em acordos e convenções coletivas, bem como, a aplicação de normas específicas.

As peculiaridades inerentes ao ambiente de trabalho rural, influenciado por condições climáticas, posição geográfica, jornada de trabalho extenuantes exigem uma regulamentação que assegure condições dignas e seguras de trabalho, como a NR 31- Norma Regulamentadora nº 31 que desempenha um papel importante na prevenção e manutenção da saúde e segurança do trabalhador rural, estabelecendo diretrizes para prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, mas sua efetividade depende de sua correta aplicação, principalmente nesse contexto de flexibilização dos direitos trabalhistas através das negociações, via acordo ou convenções coletivas de trabalho.

Ademais, temos também a própria Lei nº 13.467/2017, conhecida como a lei da "Reforma Trabalhista", que acrescentou os artigos 611-A e 611-B à CLT, estabelecendo a prevalência do "negociado sobre o legislado", trazendo importantes mudanças que impactaram diretamente nas relações de trabalho no campo, como a premissa do negociado versus o legislado, que iremos aprofundar a seguir.

### **3. A Reforma Trabalhista e Suas Implicações no Meio Rural**

Como falamos acima, a Reforma Trabalhista impactou de forma significativa as relações de trabalho, surgindo assim novos debates sobre a aplicação das regras em certas situações, principalmente porque agora, temos

um cenário que permite uma maior flexibilização, haja vista a prevalência do negociado versus o legislado, onde um acordo vale mais que a própria lei, o que pode ser positivo para o Agronegócio no tocante à competitividade do setor, mas contudo, traz a discussão sobre a necessidade de manutenção das condições de trabalho dignas no campo.

Esse novo cenário desencadeou alguns conflitos, especialmente no que diz respeito à negociação de aspectos relacionados a saúde e segurança do trabalhador como: como jornada de trabalho e condições de trabalho no setor rural.

Um dos principais pontos de destaque foi a flexibilização das jornadas de trabalho e a possibilidade de negociação coletiva para definir aspectos como horas *in itinere*, intervalos interjornada e intrajornada, além de outras condições de trabalho.

### **3.1. Jornada e Horas *In Itinere***

A jornada padrão continua sendo 44 horas semanais, contudo, a Reforma permitiu que, através desses acordos coletivos, essa jornada possa ser distribuída de maneira diferente, atendendo às necessidades do Agronegócio, conforme as suas necessidades que variam conforme a sazonalidade. Um exemplo prático e muito recorrente é a questão da flexibilização das *horas in itinere*, que após a reforma, não são mais obrigatoriamente computadas como jornada de trabalho, mas no meio rural, se forem objeto de negociação coletiva, podem ser computadas, a depender de cada caso concreto.

Assim, subsiste o direito às horas "*IN ITINERE*" do trabalhador rural, com lastro no artigo 4º da CLT e conforme preceitos estabelecidos na Súmula 90 do TST, afigurando-se inaplicável o parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2017, como fundamento para supressão do tempo à disposição, uma vez que prevalece em nosso ordenamento jurídico o direito à integração das horas de deslocamento à jornada de trabalho quando ocorrer no

interesse do empregador como único meio para alcançar o local da prestação de serviços.

Desse modo, o entendimento do TST sobre *horas in itinere*, distingue-se duas vertentes: 1. A primeira vertente: Antes da Reforma Trabalhista de 2017, o tempo de deslocamento do funcionário em transporte fornecido pela empresa até locais de difícil acesso era considerado parte da jornada de trabalho, conforme a Súmula 90 do TST. O pagamento era devido se o transporte público não estivesse ou fosse insuficiente para o trajeto. Assim, os trabalhadores contratados antes da reforma ainda podem reivindicar esse direito. Agora após a reforma trabalhista, não subsiste mais esse direito às horas *in itinere*, ressalvado os casos do trabalhador rural, que reconhece o pagamento dessas horas, se estabelecido via negociação coletiva.

Em linhas gerais, a jurisprudência do TST começa a desenvolver-se em duas vertentes, há dissenso entre as Turmas quanto à amplitude da flexibilização.

### **3.2 Intervalos interjornada e intrajornada**

Sabemos que no meio rural as condições de trabalho por serem significativamente influenciadas por fatores externos (como o clima e as estações do ano), exigem uma flexibilidade dos intervalos mais adequados à realidade do cenário rural. Entrementes, devem ser observados os limites constitucionais de proteção à saúde do trabalhador, de maneira a garantir a manutenção de condições de trabalho saudáveis e seguras, pois não podemos nos esquecer que trata-se de um direito fundamental de qualquer trabalhador, seja urbano ou rural.

Nesse passo, andou bem a reforma Trabalhista de permitindo uma maior flexibilidade para as negociações desses intervalos por meio dos instrumentos coletivos, permitindo que empregadores e sindicatos negociem diretamente.

Assim, a flexibilização desses intervalos via negociação coletiva, é admitida, devendo sempre ponderar entre o equilíbrio entre a produtividade agrícola e a proteção ao trabalhador, sob pena de se comprometer a saúde física

e mental dos trabalhadores rurais, que frequentemente enfrentam condições de trabalho muito adversas com jornadas extenuantes.

#### **4. Jurisprudência das Cortes Superiores a respeito do Agronegócio e o Trabalho Rural**

Como sabemos, existe ainda muitas discussões sobre o Agronegócio, justamente por ser um assunto relativamente novo e a comunidade jurídica ainda está normatizando. Nesse norte, a jurisprudência dos Tribunais Superiores, têm desempenhado um importante papel na interpretação dessas novas relações jurídicas, especialmente em relação à flexibilização de direitos, efetividade e alcance das negociações coletivas, sempre com o enfoque na preservação do patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores

Para melhor vislumbrarmos o posicionamento da jurisprudência sobre assuntos relacionados ao nosso estudo.

##### ***Ratio decidendi***

A possibilidade de fracionamento e acúmulo de descanso semanal remunerado parece não ter sido a intenção do legislador constituinte uma vez que essa flexibilização representa uma diminuição na tutela do direito social indisponível.

Anteriormente, O STF havia entendido, no julgamento dos Temas 357 e 762, em que o Tribunal havia firmado entendimento de que a discussão da redução de direitos por negociação coletiva era infraconstitucional.

Tema 357: Redução do intervalo intrajornada e majoração da jornada de trabalho, no regime de turnos ininterruptos de revezamento, por negociação coletiva.

Tema 762: Validade da norma coletiva de trabalho que fixa limite ao pagamento de horas *in itinere* inferior à metade do que seria devido em relação ao tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no trajeto até o local do serviço.

*Leading case:* ARE 1.121.633 RG/GO (Relator Ministro Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 02/06/2022, DIVULG 27-04-2023 PUBLIC 28-04-2023).



Todavia, ao analisar a questão levando-se em conta a inteligência do texto constitucional aliada à evolução do entendimento da Corte no julgamento do RE-RG 590.415, tema 152 (que versa sobre a renúncia genérica a direitos mediante adesão a planos de demissão voluntária), concluiu-se que seria prudente revisar as teses anteriormente estabelecidas. (Ministra Morgana de Almeida Richa).

#### **4.1 Flexibilização de Direitos e Negociação Coletiva**

A prevalência do negociado sobre o legislado, uma das principais inovações da Reforma Trabalhista, é um ponto de tensão no setor rural.

Embora a flexibilização possa oferecer vantagens econômicas para empregadores, a sua aplicação em um ambiente onde os trabalhadores são muitas vezes vulneráveis e organizacionalmente fragilizados pode levar a uma precarização das condições de trabalho. A jurisprudência recente tem indicado que, embora os acordos coletivos sejam válidos, eles não podem violar direitos fundamentais, como a segurança e saúde do trabalhador, especialmente no meio rural.

No bojo dessa discussão, importante conceituarmos o que vem a ser e como se dá esse processo negociação coletiva. De todo modo, trata-se de um processo formal em que sindicatos e trabalhadores discutem e estabelecem condições de trabalho, previsões e benefícios específicos a cada caso concreto.

Prevista na Constituição Federal e na CLT, as negociações coletivas, visam garantir os direitos aos trabalhadores e melhorares condições de trabalho.

A negociação pode resultar em dois instrumentos: Acordo Coletivo, que consiste em uma negociação entre o sindicato dos empregados diretamente com a empresa ou empregador, já a Convenção Coletiva, é mais abrangente, pois envolve os sindicatos dos empregados e o sindicato dos empregadores. Esse processo é fundamental para equilibrar as relações entre capital e trabalho, promovendo a justiça social e a proteção dos direitos trabalhistas.

Dessa forma, as negociações coletivas, seja acordo ou convenção coletiva de trabalho são considerados negócios jurídicos firmados entre os trabalhadores, sindicatos profissionais e os sindicatos patronais, criando condições de trabalho e direitos para os empregados de todas as empresas numa determinada base territorial.

Nessa esteira, o sistema legal brasileiro privilegia a negociação coletiva de trabalho como meio de solução dos conflitos coletivos, conforme expresso na Constituição Federal, em seus artigos, 7º, XXVI, 8º, III e VI, e 114, §2º; e na CLT, nos artigos 611, §1º, e 616, e parágrafos.

A negociação coletiva no campo é regida pelos mesmos princípios e arcabouço legal que regulamentam tal procedimento no meio urbano e rural, passa de forma análoga, por dentro da mesma estrutura sindical brasileira.

A opção do constituinte foi clara no sentido de privilegiar a força normativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho: estatura constitucional ( art. 7º, XXVI- “ reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” e convencional ( art.4º da Convenção de98 da OIT “ Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”).

A CF traz três menções explícitas a direitos que podem ser reduzidos por negociação coletiva:

- Art.7º, VI – irredutibilidade salarial;
- Art.7º, XIII – duração do trabalho não superior a 8 (oito) horas diárias e quarenta e quatro semanais;
- Art. 7º, XIV – jornada de seis horas em turnos ininterruptos de revezamento.

O sindicato, por deter o monopólio da representação dos trabalhadores, negocia diretamente com a empresa (ACORDO COLETIVO) ou com o sindicato representante da categoria econômica (CONVENÇÃO COLETIVA).

Negar a autonomia coletiva acaba por representar uma reedição da tutela do Estado sobre os sindicatos.

Importante mencionar sobre a eficácia e validade das negociações coletivas que terão vigência pelo prazo de até 2 anos, sendo vedada a ultratividade das normas coletivas.

Pelo princípio da equivalência entre os negociantes: princípio da autonomia da vontade das partes, dispõe a CLT (Lei nº 13.467/2017), em seu artigo 8º, §3º que: no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho **analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico**, respeitando o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (código civil), e balizará sua atuação pelo **princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**.

O Tema 1.046, é o tema que foi reconhecido a repercussão geral, o relator do Supremo Tribunal Federal determina a suspensão de processamento de todos os processos pendentes, individuais e coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional. Após julgado, fixa-se a tese.

O alcance do tema de repercussão geral considerada a origem do caso concreto: horas *in itinere* (contexto); Sistemática de controle difuso e concentrado (jurisdição constitucional).

A discussão sobre o conteúdo material das negociações coletivas encontra limites na impossibilidade de supressão de direitos, no princípio da vedação ao retrocesso social, em que se considera intangível o núcleo essencial, qual seja, a existência dos direitos sociais constitucionalmente assegurados.

O Tribunal considerou as circunstâncias futuras que permearão a aplicação da norma (sistema de precedente). Vamos aguardar o deslinde do assunto nas cortes superiores.

Segundo a própria Ministra Dora Maria da Costa, essa questão ainda é polêmica devendo sempre ser analisada a luz do caso concreto, mesmo com o artigo 611-B da CLT definindo claramente quais direitos não são objeto de negociação coletiva ou seja, inegociáveis, esse tema ainda é bastante polêmico e gera muitas discussões. A seguir abordaremos alguns direitos que não podem ser alterados por negociação coletiva, ressaltando que versam sobre direitos relacionados a normas de saúde e segurança do trabalhador, a saber:

- Direitos relacionados à segurança no trabalho e proteção contra acidentes
- Seguro-desemprego
- Décimo terceiro salário
- Proteção do salário e remuneração por horas extras
- Férias, licença-maternidade e licença-paternidade
- Proibição de trabalho insalubre para menores de 18 anos Igualdade de direitos entre trabalhadores com contrato fixo e avulsos
- Liberdade de associação sindical e o direito de não sofrer descontos salariais sem autorização
- Direito de greve
- Definição de serviços essenciais durante greves
- Normas de proteção ao trabalho das mulheres

Agora, paralelo a isso, a reforma autorizou negociar matérias como: a duração do trabalho e intervalos, por não serem consideradas como normas de saúde e segurança do trabalho e, portanto, podem ser objeto de acordo ou convenção coletiva, como por exemplo as *horas in itinere* e os intervalos

Na esteira da autorização constitucional temos o artigo 611-A que prevê algumas situações em que os acordos podem prevalecer sobre a lei, como: fixação de jornada de trabalho, desde que respeitem os limites constitucionais, banco de horas anual, intervalo intrajornada, redução salarial e etc.

Lembrando que, nesse último caso, é imprescindível para a validade da redução salarial a existência de contrapartidas explícitas, como a estabilidade

provisória, prevendo a proteção contra demissões sem justa causa durante sua vigência.

Assim, essa nova sistemática trabalhista, permite que empregadores e sindicatos negociem condições que atendam às necessidades específicas do local de trabalho, mais precisamente o meio rural.

## **5. Aplicação das Normas Regulamentadoras: NR 31 e a Reforma Trabalhista**

De acordo com a legislação pátria, as Normas Regulamentadoras (NRs) são de observância obrigatória pelos empregadores, e representam o mínimo de proteção necessário para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores. Essas normas foram aprovadas pela Portaria nº 3.214 de 1978. Atualmente, o Ministério do Trabalho e Emprego tem 36 normas regulamentadoras aprovadas.

O objetivo principal dessas normas é estabelecer diretrizes que as empresas devem seguir para organizar o ambiente de trabalho rural de forma segura, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais, levando em conta as particularidades do trabalho no campo. A própria CLT em seu artigo 157, estabelece que as empresas devem:

*I- Cumprir e fazer as normas de segurança de trabalho;*

À vista disso o objetivo que permeia é estabelecer preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho rural para compatibilizar as especificidades do trabalho rural com as medidas de acidentes de doenças ocupacionais.

As especificidades do trabalho rural a exemplo da utilização de ferramentas manuais cortantes, trabalho a céu aberto com exposição ao calor excessivo e fuligem na queima de cana-de açúcar- impõem a regulamentação específica das medidas de segurança e saúde nesse segmento por parte do Ministério do Trabalho e Emprego-MTE.

Nesse norte temos a Norma Regulamentadora nº 31, aprovada pela Portaria nº 3.214/1978, de 06/07/1978, de observância obrigatória tanto pelo empregado quanto pelo empregador.

A seguir veremos os campos de aplicação, obrigações, competências e responsabilidades das NR's.

A Norma regulamentadora NR 31, se aplica às atividades de agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, além das atividades de exploração industrial desenvolvidas em estabelecimentos rurais.

Sendo que o empregador rural, segundo a lei estaria obrigado a observar cumprir e fazer cumprir as normas legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho rural, envolvendo medidas de prevenção e proteção; em caso de acidentes e doenças do trabalho, é sua obrigação adotar os procedimentos necessários; instruir os trabalhadores sobre em matéria de segurança e saúde e supervisioná-los; capacitação e treinamentos dos trabalhadores.

Já o trabalhador rural, incumbe: cumprir as normas de segurança e saúde, adotando medidas de prevenção determinadas pelo empregador, sendo que a recusa injustificada constitui ato faltoso do empregado, podendo ensejar justa causa. Outra obrigação é submeter-se periodicamente à exames médicos previstos na NR, bem como, comunicar eventuais avarias em ferramentas, máquinas ou equipamentos que possam causar acidentes.

Imperioso destacar que as obrigações do trabalhador rural não desobrigam o empregador do cumprimento das NR's.

Como vimos acima, a NR 31 traz em seu bojo o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR, que deve necessariamente ser implementado e custeado pelo empregador rural.

Quais riscos estariam abrangidos por esse PGRTR: riscos químicos, físicos, biológicos, de acidentes, ergonômicos. Tendo como etapas de implementação: levantamento preliminar dos perigos e sua eliminação quando possível; avaliação dos riscos; estabelecimento de medidas de prevenção; implementação dessas medidas; acompanhamento e controle dos riscos

operacionais; investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais; realização de exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de risco ocupacional e demissionais.

Ainda, nessa discussão, temos o Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural-SESTR: composto por profissionais especializados (médico do trabalho, engenheiro e técnico de segurança do trabalho, enfermeiro e auxiliar técnico em enfermagem do trabalho), destina-se ao desenvolvimento de ações técnicas, integradas às práticas de gestão de segurança e saúde (o serviço pode ser prestado por empresa especializada).

E ainda, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de assédio do Trabalho Rural- CIPATR (Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022- redação entra em vigor no dia 20 de março de 2023).

Objetivo da NR-31 é promover a saúde e prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, tendo como atribuições acompanhar o processo de avaliação de medidas de segurança desenvolvidas pelo empregador, realizar verificações nos ambientes e condições de trabalho, propor treinamentos, dentre outras, de modo a compartilhar, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida do trabalhador.

### **5.1- Medidas de Proteção Pessoal- Norma Regulamentar nº 31 do MTE**

O agronegócio envolve uma série de atividades que expõem os trabalhadores a riscos específicos, como condições climáticas adversas, utilização e manuseio de máquinas agrícolas, exposição a agentes químicos e agrotóxicos, e esforços físicos intensos e extenuantes.

Nesse cenário a NR 31, desempenha importante papel na proteção dos trabalhadores, estabelecendo medidas preventivas para minimizar os riscos de acidentes e definindo os principais riscos ocupacionais presentes no meio rural. Isso inclui a implementação de sistemas de segurança para o manuseio de equipamentos, máquinas e ferramentas, além da capacitação dos trabalhadores para que saibam operar esses dispositivos de forma segura.

Como medidas de Proteção Pessoal, temos a obrigatoriedade de fornecimento dos EPI previstos na NR – 06, Anexo 1 (proteção de cabeça, olhos e face, auditiva, respiratória, tronco, membros superiores e inferiores, corpo inteiro, proteção contra quedas), além dos seguintes:

- a) chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol;
- b) Protetor facial contra lesões ocasionadas por partículas, respingos, vapores de produtos químicos, ou óculos contra a ação de líquidos agressivos;
- c) Perneira contra picadas de animais peçonhentos;
- d) Colete refletivo ou tiras refletivas para sinalização;
- e) Vestimenta de corpo inteiro para proteção biológica;
- f) Bota ou botina com solado sem ranhuras para atividade que envolvam montaria de animais; e
- g) roupas especiais para atividades específicas;

A NR 31 trata também acerca dos riscos relacionados ao uso de agrotóxicos e substâncias químicas no meio rural, estabelecendo as regras para o armazenamento, manuseio e descarte desses produtos de forma adequada sem oferecer riscos à saúde do trabalhador bem como ao meio ambiente. Ademais, prevê ainda, orientações sobre as precauções que devem ser adotadas afim de se evitar riscos de intoxicações e outros agravantes.

Dispõe também sobre ergonomia e adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar adequadas condições de conforto e segurança no trabalho.

Aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, às máquinas e equipamentos, às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho, também estão previstas na norma. Destacando a necessidade de autorização específica para o transporte coletivo de passageiros, emitida pela autoridade de trânsito competente, acompanhada da respectiva vistoria anual do veículo.



## 5.2. Algumas omissões na NR 31 em relação ao Rurícola: Jurisprudência do TST.

Infelizmente, a NR 31, não estabeleceu parâmetros objetivos para a medição de insalubridade nas atividades rurais do agronegócio. Embora, exista previsão na lei CLT, quanto ao adicional de insalubridade, sua identificação e aplicação no meio rural não é clara, dando margem a interpretações.

De uma maneira geral o adicional de insalubridade é devido aos trabalhadores expostos a condições insalubres que possam afetar sua saúde, como a exposição a agentes químicos, biológicos, ou ainda calor excessivo.

Para o trabalhador urbano, temos a NR15 que é bastante clara, mas para o meio rural ainda carece de regulamentação mais específica.

Nesse sentido temos o seguinte precedente jurisprudencial.

### II- PAUSAS NO TRABALHO RURAL; APLICAÇÃO DO ARTIGO 72 da CLT

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RURÍCOLA. TRABALHO COM EXPOSIÇÃO AO CALOR ACIMA DOS LIMITES DE TOLERÂNCIA. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 173, II, DA SBDI-1/TST. AUSÊNCIA DE TRANSCEDÊNCIA. 1. A causa versa sobre a exigibilidade do adicional de insalubridade por exposição ao calor acima dos limites de tolerância. 2. Extrai-se do v. acórdão regional que a insalubridade não decorre da simples exposição do trabalhador a raios solares, mas sim, do excesso de calor no ambiente de trabalho. Existe previsão legal para seu deferimento, expressa na NR 15, Anexo 3, da Portaria nº 3.214/78 do MTE. 3. Não houve solução da lide com base no princípio da distribuição de ônus da prova, mas com fundamento na conclusão do perito, que constatou que a reclamante, rurícola, trabalhava exposta ao calor acima do limite imposto pela Norma Regulamentadora, "nos meses de janeiro, fevereiro, março, abril, setembro, outubro, novembro e dezembro". Assim, não se constata ofensa aos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/15. 4. A decisão regional, tal como proferida, está em conformidade com a OJ 173, II, da SBDI-1 desta Corte, que assegura o pagamento do adicional de insalubridade ao trabalhador **"que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar**, nas condições previstas no

Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº 3214/78 do MTE". Incidência do art. 896, §7º, da CLT, c/c a Súmula 333/TST como óbice ao processamento do recurso. A causa não oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, na forma do art. 896-A da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. "(RRAg-21.2015.5.09.0567,7º Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 02/08/2024).

### 5.3 Responsabilidade Civil do empregador rural

Como vimos no desenvolvimento deste artigo a observância da NR 31 é fundamental para o gerenciamento de riscos no agronegócio, já que oferece um aparato normativo para a identificação, controle e prevenção de riscos. Assim, a responsabilidade do empregador no controle de riscos, é indiscutível, sendo sua obrigação fornecer todas as condições necessárias para o desenvolvimento das atividades laborais no campo sejam seguras e garantam a dignidade do trabalhador. Isso inclui desde a disponibilização de EPIs adequados até a garantia de que as máquinas e equipamentos estejam em perfeito estado de conservação, aplicando-se a regra da **responsabilidade objetiva do empregador** em casos de acidentes no meio rural.

A seguir, jurisprudência nesse sentido:

#### III-ACIDENTE COM MANEJO DE ANIMAIS

"AGRAVO DO RECLAMADO, RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE, REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRABALHADOR RURAL. MANEJO DE ANIMAIS. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. ACIDENTE DE TRABALHO. DEVER DE INDENIZAR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA.1. A insuficiência da teoria da culpabilidade para dar solução aos inúmeros casos de vítimas de acidentes levou à criação da teoria do risco, a qual sustenta que o dono do negócio é o responsável por riscos ou perigos que sua atividade promova, ainda que empregue toda a diligência para evitar o dano. Trata-se da denominada teoria do risco criado, segundo a qual, em sendo o empregador responsável pela organização da atividade produtiva, beneficiando-se do lucro do empreendimento, nada mais razoável e justo do que lhe imputar a responsabilidade pelo ressarcimento ao

obreiro pelos danos decorrentes de sua exposição ao foco de risco, independentemente de cogitação acerca da imprudência, negligência ou imperícia.2. No caso, o Tribunal Regional registrou as seguintes premissas: O Reclamante foi vítima de acidente de trabalho " no manejo de carneiros ao ser prensado pelo animal que montava-cavalo- na porteira do mangueiro, sofrendo lesões no joelho direito"; que em razão do acidente, foi concedido auxílio-doença acidentário ( código 91) no período de 20/08/2012 a 11/6/2014, com conversão em aposentadoria por invalidez em 23/7/2015; que o perito atestou o nexos de concausalidade entre a patologia no joelho e o acidente, bem como a incapacidade laborativa parcial e definitiva.3. Esta Corte Superior firmou o entendimento de que o labor do trabalhador rural, envolvendo o manejo de gado e outros animais, consiste em atividade de risco, de modo a ensejar a responsabilidade objetiva do empregador na hipótese de acidente de trabalho. Dessa forma, diante das premissas fáticas consignadas no acórdão regional, restaram evidenciadas as circunstâncias a em que ocorreu o acidente de trabalho, bem como a existência do dano e do nexos de causalidade. Assim, considerando-se a atividade de manejo de animais como atividade de risco, **conclui-se pela aplicação da responsabilidade objetiva do Reclamado pelo dano sofrido pelo Autor.** 4. Fundada a decisão nas premissas registradas no acórdão regional, não se vislumbra contrariedade à Súmula 126 do TST. Mantida a decisão agravada em que conhecido e provido o recurso de revista. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentos". (Ag-ED-RR-24895-57.2016.5.24.0006,5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 02/06/2023).

## CONCLUSÃO

*"Democracia é oportunizar a todos o mesmo ponto de partida. Quanto ao ponto de chegada depende de cada um".*  
Fernando Sabino

A Constituição Federal de 1998 equiparou os trabalhadores urbanos e rurais para fins de direitos trabalhistas, aí incluídas as normas de segurança e saúde do trabalhador previstas na CLT, não havendo espaços para distinções.

No entanto, o meio rural apresenta desafios singulares no que tange à regulação do trabalho, especificidades do trabalho rural a exemplo da utilização

de ferramentas manuais cortantes, trabalho a céu aberto com exposição ao calor excessivo e fuligem na queima de cana-de açúcar, especialmente no que diz respeito à saúde, segurança e prevenção de acidentes, temas tratados pela Norma Regulamentadora nº 31 (NR 31), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

A análise dessas relações de trabalho no meio rural à luz da Reforma Trabalhista demonstra que, embora estejamos avançando bastante, já que as flexibilizações trazidas pela reforma ofereçam um maior dinamismo e autonomia para negociações coletivas, não podemos deixar de considerar os riscos de precarização das condições de trabalho, especialmente em setores onde os trabalhadores são hipossuficientes.

Casos de omissões na referida NR são supridas pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho por meio de aplicação analógica de normas da CLT ou de outras NRs, quando compatível.

O descumprimento das normas de segurança e saúde por parte do empregador rural enseja sua responsabilidade civil muitas vezes de forma objetiva, dados os riscos inerentes à atividade, quando não se caracterizar nenhuma excludente de ilicitude.

As jurisprudências dos Tribunais Superiores têm buscado equilibrar a necessidade de flexibilização com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores rurais, mas ainda há desafios consideráveis no que diz respeito à garantia de condições dignas de trabalho no campo. A negociação coletiva deve ser um instrumento de avanço, e não de retrocesso nas conquistas trabalhistas, principalmente para os rurícolas.

O desafio é o cumprimento integral da NR 31, que continua sendo um dos principais mecanismos para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores rurais, sendo que sua efetividade depende da aplicação rigorosa e fiscalização adequada, principalmente nesse contexto de flexibilização de direitos trabalhistas, onde geralmente o hipossuficiente, no caso o trabalhador rural, acaba sendo prejudicado.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Geraldo Sant'Ana de Camargo. Agronegócio: conceito, projeto, implementação e resultados socioeconômicos no Brasil. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/opiniao-cepea/agronegocio-conceito-projeto-implementacao-e-resultados-socioeconomicos-no-brasil.aspx>. Acesso em: 07 de out. 2024.

BURANELLO, Renato. Agronegócio: conceito. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/208/edicao-1/agronegocio:-conceito>. Acesso em: 06 de out. 2024.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; LIMA, Claudia Rejane de. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online], v. 45, e2, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000004118>. Acesso em: 09 out. 2024. Epub 09 mar. 2020. ISSN 2317-6369.

COSTA, Dora Maria da. Ministra do Tribunal Superior do Trabalho. Acordos e Convenções Coletivos no Agronegócio: lições de jurisprudência do TST relacionadas a acordos e convenções coletivos do agronegócio. 09 de jul. 2024.

MEDEIROS, Breno. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Normas de Segurança do Trabalho no Ambiente Rural. 12 de ago. 2024.

RICHA, Morgana de Almeida. Ministra do Tribunal Superior Eleitoral. A força normativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho sob o pálio do tema 1.046 do STF no setor rural.

SCHEUERMAN, Hugo. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Jornada de Trabalho no Agronegócio à Luz da Jurisprudência do TST. 03 de jun. 2024.