

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM BIOCOMBUSTÍVEIS
DOUTORADO PPGBIOCOM - UFU- UFVJM
FERNANDO RAMOS BERNARDES DIAS

O CONTRATO DE TRABALHO DE CURTÍSSIMA DURAÇÃO COMO
INSTRUMENTO DE SALVAGUARDA DE DIREITOS SOCIAIS AO
TRABALHADOR RURAL DE CULTURAS AGRÍCOLAS SAZONAIS

Uberlândia-MG – 2024

FERNANDO RAMOS BERNARDES DIAS

O CONTRATO DE TRABALHO DE CURTÍSSIMA DURAÇÃO COMO
INSTRUMENTO DE SALVAGUARDA DE DIREITOS SOCIAIS AO
TRABALHADOR RURAL DE CULTURAS AGRÍCOLAS SAZONAIS

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Biocombustíveis da
Universidade Federal de Uberlândia como requisito para a obtenção do título de
Doutor sob orientação do Prof. Dr. Alexandre Walmott Borges e coorientação da Prof.^a
Dra. Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues Cardoso Squeff.

Uberlândia-MG 2024

FERNANDO RAMOS BERNARDES DIAS

O CONTRATO DE TRABALHO DE CURTÍSSIMA DURAÇÃO COMO
INSTRUMENTO DE SALVAGUARDA DE DIREITOS SOCIAIS AO
TRABALHADOR RURAL DE CULTURAS AGRÍCOLAS SAZONAIS

Tese de doutorado aprovada para a obtenção do título de doutor no programa de pós-graduação em biocombustíveis pela banca formada por:

Prof. Dr. Alexandre Walmott Borges – orientador

Prof.^a Dra. Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues Cardoso Squeff - coorientadora

Prof. Dr. Arthur Ramos do Nascimento

Prof. Dr. Simão Pereira da Silva

Prof.^a Dra. Ludmila Borsoni

Prof.^a Dra. Loyana de Lima Tomaz

Uberlândia, dezembro de 2024.

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

D541
2024 Dias, Fernando Ramos Bernardes, 1980-
 O CONTRATO DE TRABALHO DE CURTÍSSIMA DURAÇÃO COMO
 INSTRUMENTO DE SALVAGUARDA DE DIREITOS SOCIAIS AO
 TRABALHADOR RURAL DE CULTURAS AGRÍCOLAS SAZONAIS
 [recurso eletrônico] / Fernando Ramos
 Bernardes Dias. - 2024.

 Orientador: Alexandre Walmott Borges.
 Coorientador: Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues
 Cardoso Squeff.

 Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Uberlândia,
 Pós-graduação em Biocombustíveis.

 Modo de acesso: Internet.

 Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.te.2023.569>

 Inclui bibliografia.

 1. Biocombustível. I. Borges, Alexandre Walmott, 1971-,
 (Orient.). II. Squeff, Tatiana de Almeida Freitas
 Rodrigues Cardoso, 1985-, (Coorient.). III. Universidade
 Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Biocombustíveis.
 IV. Título.

CDU: 662.756

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Biocombustíveis				
Defesa de:	Tese de Doutorado Acadêmico, 030, PPBGBIOCOM				
Data:	06 de dezembro de 2024	Hora de início:	14:00	Hora de encerramento:	15:45
Matrícula do Discente:	12013PGB002				
Nome do Discente:	Fernando Ramos Bernardes Dias				
Título do Trabalho:	O CONTRATO DE TRABALHO DE CURTÍSSIMA DURAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE SALVAGUARDA DE DIREITOS SOCIAIS AO TRABALHADOR RURAL DE CULTURAS AGRÍCOLAS SAZONAIS				
Área de concentração:	Biocombustíveis				
Linha de pesquisa:	Ambiente e Sustentabilidade				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Observatório de regulação das energias renováveis				

Reuniu-se em ambiente virtual, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Biocombustíveis, assim composta pelos Professores Doutores: Simão Pereira da Silva, da Universidade Federal dos Vales de Jequitinhonha e Mucuri; Loyana Christina de Lima Tomaz, da Universidade do Estado de Minas Gerais; Arthur Ramos do Nascimento, da Universidade Federal da Grande Dourado; Ludmila Borsoni; e Alexandre Walmott Borges, orientador(a) do(a) candidato(a).

Iniciando os trabalhos o(a) presidente da mesa, Dr(a).Alexandre Walmott Borges, apresentou a Comissão Examinadora e o candidato(a), agradeceu a presença do público, e concedeu ao Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovado(a).

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Doutor.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Ludmila Oliveira Borsoni, Usuário Externo**, em 12/02/2025, às 14:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Alexandre Walmott Borges, Presidente**, em 12/02/2025, às 15:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Arthur Ramos do Nascimento, Usuário Externo**, em 13/02/2025, às 11:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Simão Pereira da Silva, Usuário Externo**, em 17/02/2025, às 16:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Loyana Christian de Lima Tomaz, Usuário Externo**, em 19/03/2025, às 09:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6093955** e o código CRC **EDE93316**.

“Quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vingando ignorando o Direito.”

Georges Ripert

AGRADECIMENTOS

Registro especial agradecimento ao meu orientador Alexandre Walmott Borges, que me acompanha há décadas, desde a graduação, passando pela pós-graduação lato sensu e mestrado e que, no doutorado, demonstrou ser, além de profissional de larga envergadura, um amigo dileto.

Ao colega, Prof. Nery Santos, companheiro sério de docência e do próprio curso que não mediu esforços em me auxiliar.

Igualmente, gostaria de agradecer aos ilustres professores doutores que aceitaram integrar a banca de examinadores na qualificação e defesa desta tese, pela atenta leitura e observações decorrentes.

Aos colegas de jornada – discentes do programa de Pós-Graduação em Biocombustíveis – agradeço ao esforço de me inserirem no até então pouco conhecido mundo da Química, verdadeiro desafio para um humilde operador do Direito.

Para meus irmãos e mãe, pessoas que sempre me dirigiram a especial preocupação com o excesso de trabalho e sempre tiveram uma palavra de incentivo para seguir em frente.

Para meus queridos filhos, Miguel e Samuel, a quem renda também desculpas pela ausência, mas que tornam, a cada dia, real o sentimento de amor mais puro que conheço.

Para minha companheira, esposa e meu grande Amor Juliana, sem a qual nada seria possível na minha vida.

RESUMO

Esta tese de doutorado tem por objetivo responder à indagação sobre a validade do contrato de trabalho de curtíssima duração para o trabalho rural. A tese procurou desenvolver a validade de um tipo específico de contrato de trabalho – de curtíssima duração – para o trabalhador do campo. Os objetivos da pesquisa foram os de descrever e analisar esta proposta de contrato a partir da sua validade constitucional, a partir dos direitos fundamentais sociais, e de como está adequada à política ambiental e da matriz energética dos biocombustíveis. A matriz energética sustentável nacional é dependente, também, do trabalho agrícola e este contrato se mostra conveniente na realidade de produção do campo. A pesquisa tem a natureza de pesquisa básica estratégica apresentando possível solução na regulação do trabalho no campo. Como procura descrever o sistema regulatório do trabalho, e ao mesmo tempo já apresentar solução de regulação, tem caráter descritivo e exploratório. A abordagem do trabalho é qualitativa procurando expressar, ao final, a valoração positiva pela adoção deste contrato. Os resultados são os de delimitação básica do que seria este contrato e a sua validade no ordenamento nacional. A pesquisa contou com fontes bibliográficas e documentais para a sua redação final.

PALAVRAS-CHAVES: Biocombustíveis. Contrato de trabalho. Culturas agrícolas sazonais. Direitos sociais. Trabalhador rural. Contrato de curtíssima duração.

ABSTRACT

This doctoral thesis aims to answer the question of the validity of very short-term employment contracts for rural work. The thesis sought to develop the validity of a specific type of employment contract -- of very short duration -- for rural workers. The research objectives were to describe and analyze this contract proposal based on its constitutional validity, fundamental social rights, and how it is adapted to the environmental policy and the biofuel energy matrix. The national sustainable energy matrix is also dependent on agricultural labor, and this contract proves to be convenient in the reality of rural production. The research is of a basic strategic nature, presenting a possible solution in the regulation of rural labor. As it seeks to describe the regulatory system of labor, and at the same time already present a regulatory solution, it has a descriptive and exploratory character. The approach of the work is qualitative, seeking to express, in the end, a positive assessment for the adoption of this contract. The results are the basic delimitation of what this contract would be and its validity in the national legal system. The research relied on bibliographic and documentary sources for its final writing.

KEYWORDS: Biofuels. Employment contract. Seasonal agricultural crops. Social rights. Rural worker. Very short-term contract.

RESUMEN

Esta tesis doctoral tiene como objetivo responder a la interrogante sobre la validez del contrato de trabajo de muy corta duración para el trabajo rural. La tesis buscó desarrollar la validez de un tipo específico de contrato de trabajo -de muy corta duración- para el trabajador del campo. Los objetivos de la investigación fueron describir y analizar esta propuesta de contrato a partir de su validez constitucional, a partir de los derechos fundamentales sociales, y de cómo está adecuada a la política ambiental y a la matriz energética de los biocombustibles. La matriz energética sostenible nacional es dependiente, también, del trabajo agrícola y este contrato se muestra conveniente en la realidad de producción del campo. La investigación tiene la naturaleza de investigación básica estratégica presentando una posible solución en la regulación del trabajo en el campo. Como procura describir el sistema regulatorio del trabajo, y al mismo tiempo ya presentar una solución de regulación, tiene carácter descriptivo y exploratorio. El enfoque del trabajo es cualitativo buscando expresar, al final, la valoración positiva por la adopción de este contrato. Los resultados son la delimitación básica de lo que sería este contrato y su validez en el ordenamiento jurídico nacional. La investigación contó con fuentes bibliográficas y documentales para su redacción final.

PALABRAS CLAVE: Biocombustibles. Contrato de trabajo. Cultivos agrícolas de temporada. Derechos sociales. Trabajador rural. Contrato a muy corto plazo.

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÔNIMOS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

ABRAT – Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas

ADC – Ação Direta de Constitucionalidade

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADIn – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

ANPT – Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho

ART – Artigo

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CP – Código Penal

CPC – Código de Processo Civil

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

DH – Direitos Humanos

DL, Dec. Lei – Decreto-Lei

EPI – Equipamento de Proteção Individual

ETR – Estatuto do Trabalho Rural

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

LTCAT - Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho

NR – Normas Regulamentadoras

MP – Ministério Público; Medida Provisória

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR – Normas Regulamentadoras

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OEF – Ordem econômica e financeira

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PCD – Pessoa com Deficiência

PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO

PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

RO – Recurso Ordinário

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

STF – Superior Tribunal Federal

SUS – Sistema Único de Saúde

TCU – Tribunal de Contas da União

TJMG – Tribunal de Justiça de Minas Gerais

TJSP – Tribunal de Justiça de São Paulo

TRE – Tribunal Regional Eleitoral

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

<u>AGRADECIMENTOS.....</u>	<u>6</u>
<u>RESUMO.....</u>	<u>7</u>
<u>ABSTRACT.....</u>	<u>8</u>
<u>RESUMEN.....</u>	<u>9</u>
<u>LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÔNIMOS.....</u>	<u>11</u>
<u>SUMÁRIO EXECUTIVO DA TESE.....</u>	<u>17</u>
<u>1. INTRODUÇÃO.....</u>	<u>18</u>
<u>2. A REVISÃO DA LITERATURA. O DIREITO DO TRABALHO, O AMBIENTE E A ORDEM ECONÔMICA: BASES CONSTITUCIONAIS DA PROTEÇÃO DO TRABALHO.....</u>	<u>26</u>
2.1 OS DIREITOS TRABALHISTAS E A CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	29
2.2 DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO.....	42
2.3 A ORDEM ECONÔMICA CONSTITUCIONAL, TRABALHO, AMBIENTE E MATRIZ ENERGÉTICA...	46
2.4 DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO (ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO DE 1988)	49
2.5 DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO (ARTS. 8º, 9º, 10 E 11 DA CONSTITUIÇÃO DE 1988)	53
2.6 DA FORÇA NORMATIVA DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS RELATIVAS AO TRABALHO	55
2.7 DA EFETIVIDADE E EFICIÊNCIA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES EXPRESSOS NA CONSTITUIÇÃO	58
<u>3. A ANÁLISE DOS DADOS. TRABALHO, SAZONALIDADE. AS CULTURAS SAZONAIS E A MATRIZ ENERGÉTICA.</u>	<u>61</u>
3.1 O UNIVERSO DO TRABALHO E A PRODUÇÃO AGRÍCOLA NACIONAL	61
3.2 ENERGIAS RENOVÁVEIS NO BRASIL	67
3.3 BIOCOMBUSTÍVEIS: ESPECIFICIDADES E CULTURAS SAZONAIS	71

<u>4.</u>	<u>O TRABALHO RURAL. O CONTRATO DE CURTÍSSIMA DURAÇÃO.....</u>	<u>82</u>
4.1	NORMAS DO TRABALHO E A EFETIVIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS .	82
4.2	CONTRATO DE TRABALHO	92
4.3	O TRABALHADOR RURAL. CONSTITUIÇÃO E LEGISLAÇÃO REGULAMENTADORA	94
4.3.1	DOS DEMAIS DIREITOS DO RURÍCOLA PREVISTOS NA LEI 5889/73	100
4.4	O TRABALHO INFORMAL DO TRABALHADOR RURAL	106
4.5	O TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO NO MEIO RURAL	109
4.6	O CONTRATO DE TRABALHO DE CURTÍSSIMA DURAÇÃO	117
<u>5.</u>	<u>CONCLUSÃO.....</u>	<u>136</u>
<u>6.</u>	<u>REFERÊNCIAS.....</u>	<u>138</u>
<u>7.</u>	<u>ANEXO – PROPOSTA DE REDAÇÃO.....</u>	<u>145</u>

Dedico esta tese, in memoriam, pelo exemplo de vida, ao meu pai que tanto batalhou pelo trabalhismo e tanto me inspirou na busca de uma sociedade mais justa e fraterna. Grande incentivador de todo o meu trabalho e estudo. Saudade!

SUMÁRIO EXECUTIVO DA TESE

Esta tese lançou o seguinte questionamento: é possível a produção de uma nova norma regulando uma nova modalidade de contrato de trabalho? Esta indagação foi voltada ao trabalho agrário intentando situar este questionamento como uma forma de contribuição ao desenvolvimento agrário sustentável e colaborador da matriz energética dos biocombustíveis.

A pesquisa foi enfrentada na tese em três capítulos: um capítulo inicial de contextualização teórico bibliográfica sobre direitos fundamentais, trabalho, ordem econômica e a constituição. Um segundo capítulo combinando dados e referencial bibliográfico sobre cultura agrícola, realidade do trabalho e energias/combustíveis/biocombustíveis. No terceiro foram lançadas as bases para um contrato de curtíssimo prazo no ambiente de trabalho agrário.

A tese apresentou como fecho a conclusão de que a adoção do contrato de curtíssimo prazo é adequada ao sistema do ordenamento nacional e valiosa no desenvolvimento sustentável e na matriz energética limpa.

Os referenciais usados na pesquisa foram materiais bibliográficos, livros e periódicos, documentos normativos e informativos, e jurisprudência (esta, centrada no STF e no TST).

A temática foi desenvolvida na linha de pesquisa do programa de biocombustíveis, ambiente e sustentabilidade. Dois projetos dos professores orientadores serviram de suporte à discussão: o ‘Observatório de Regulação de energias renováveis’ e ‘Em busca da Justiça Climática: causas, impactos e consequências dos desastres ambientais’.

A trajetória do avaliado durou cinco anos no programa de pós-graduação em biocombustíveis.

1. INTRODUÇÃO

A pesquisa na área do Direito é sempre desafiadora. Pesquisar sobre Direito do Trabalho é especialmente desafiador. Não há ramo do Direito que tenha impacto social tão rápido e relevante na sociedade que as alterações promovidas no âmbito do Direito do Trabalho. Em época de crises econômicas, as primeiras e principais propostas para o enfrentamento da crise sempre passam pela alteração da legislação trabalhista, muitas vezes voltadas à precarização da relação de trabalho, mesmo que travestida na tão falada “flexibilização”.

O justtrabalhismo sempre é utilizado como argumento para a existência de crises econômicas, partindo do pressuposto de que a crise deve ser superada apenas a partir da feitura de algo fora da normalidade normativa. Ou seja, aproveita-se da crise para criar pilares reformistas que atingem o justtrabalhismo.

A globalização, especialmente à vista do neoliberalismo, acaba por estimular a extração de um “sobretabalho”, pautado na mera visão financeira, em que a “superprodutividade” acaba por ser um pilar para a superação de crises econômicas.

Partindo de tais premissas, o grande desafio é conciliar princípios básicos trabalhistas, notadamente ligados a Direitos Humanos, com enfoque sempre na dignidade da pessoa humana, mas, ao mesmo tempo, dar sentido e valorização ao trabalho, sem sobrecarregar a produção agrícola a ponto de inviabilizar a própria cadeia produtiva.

Máximas e bravatas sobre o assunto são inúmeras, e só acabam por prejudicar o trabalho científico. O desafio é demonstrar que, mesmo em se tratando de um sistema econômico capitalista, é possível, sim, respeitar os direitos mínimos e absolutamente razoáveis dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, obter o retorno econômico-financeiro esperado por quem se apropria da mão de obra.

O objetivo do presente trabalho é, por meio da pesquisa, apresentar proposta de alteração normativa que possa, ao mesmo tempo, atender a realidade do campo, e efetivar a formalização dos contratos de trabalho e, via de consequência, garantir os direitos dos trabalhadores. Além disso, a proposta visa dar segurança jurídica a todos os envolvidos.

Inicialmente, o trabalho demonstra o papel dos direitos trabalhistas e sua efetivação como norma constitucional. O Brasil é um dos países do mundo que mais elevaram os direitos

trabalhistas ao status constitucional. Assim, a busca por esse entrelaçamento entre as normas constitucionais e as trabalhistas é uma investigação que merece um especial cuidado, notadamente quando se busca a efetivação e eficiência das normas trabalhistas, atualmente tão subjugadas.

Sabe-se que quando se chama o século XX de o “século do trabalho” (e do Constitucionalismo), é certo que o século XXI é o século da crise no trabalho, daquele trabalho da revolução industrial, agora a grande discussão deixa de ser pela “conquista” de Direitos, e passa a ser da efetivação desses direitos, e da efetivação desses direitos nos novos modos de produção. Ademais, é uma realidade o estudo do “não trabalho” e o direito à desconexão, direitos estes que já são positivados em nossa legislação. Paralelamente a isso, discussões sobre a escravidão contemporânea ainda é uma grande realidade pátria e não pode ser perdida de vista.

No primeiro capítulo, realizou-se a revisão bibliográfica e documental. Foi abordada a questão constitucional dos direitos trabalhistas, explicitando, inclusive, a abrangência de tais ramos em outros ramos do Direito. Neste mesmo capítulo, são abordadas as características básicas do trabalho rural e sua especificidade. Será abordada ainda, a proteção que a legislação pátria dá aos direitos trabalhistas, a ponto de serem dotadas de grande força normativa advinda de imposição constitucional. Feita a revisão teórico-bibliográfica, no segundo capítulo são abordados os temas atinentes às culturas agrícolas sazonais, especificando o que pode ser considerado cultura sazonal para efeitos de contratos de trabalho. São abordadas, em específico, as culturas agrícolas focadas na geração de biocombustíveis, razão de ser do estudo. No último capítulo são abordados os contratos de trabalho, na forma como atualmente previstos na legislação pátria, mostrando as dificuldades existentes para adequação da realidade dos trabalhadores nas culturas sazonais dentro do sistema tradicional de contratação de empregados. Esse capítulo procurou, com os dados disponíveis, analisar o problema proposto na tese e o encaminhamento para os resultados e a discussão final. abordada a proposta de uma nova modalidade contratual que busque adequar a realidade do trabalhador sazonal de culturas agrícolas, focada na formalização, no respeito aos direitos dos trabalhadores e na segurança jurídica.

O detalhamento de todo o percurso do texto é o seguinte:

a) Como mencionado no começo desta introdução, a tese tem por linha temática os Direitos sociais e o contrato de trabalho de curtíssima duração, tendo por ponto focal os

trabalhadores em culturas sazonais. O que foi problematizado nesta tese é a situação dos direitos sociais do trabalhador ocupado em culturas sazonais. A problematização procurou verificar a adequação e a viabilidade, entendidas a viabilidade e a adequação como a coerência com o sistema de normas constitucionais de direitos fundamentais sociais. Em complemento, procurou-se verificar a conveniência da adoção do contrato de trabalho de curtíssimo prazo, ou seja, na mesma linha do que foi escrito anteriormente, a possibilidade de o legislador criar normas de trabalho que sejam compatíveis com a constituição, com os direitos fundamentais sociais do trabalho. A delimitação temporal da pesquisa foi definida como o ordenamento nacional da constituição vigente, a constituição de 1988 como o sistema de normas aplicáveis ao regime do trabalho. Em complemento à delimitação temporal, as normas e o ordenamento jurídico do trabalho vigente neste momento. O universo de pessoas da observação são os trabalhadores agrícolas empregados no labor de culturas sazonais. A matéria observada foram os Direitos Sociais Fundamentais de proteção à relação laboral agrícola sazonal. O espaço no qual tudo foi observado foi o do espaço de vigência das normas do Estado nacional brasileiro. Como é análise normativa, o espaço e o tempo analisados no trabalho foram de análise abstrata, das possibilidades de vigência das normas.

b) Os elementos que justificam essa pesquisa combinam aspectos pessoais, institucionais e de contribuição social da pesquisa. O autor é advogado desde 2003, com ampla atuação perante a Justiça do Trabalho, além de atuar como consultor empresarial de grandes empresas e em órgãos representativos da classe empresarial (cooperativas agropecuárias, associações comerciais, sindicatos, entre outros). Trabalha ainda como produtor rural no ramo da cafeicultura. Trabalha, diariamente, com a leitura de livros e artigos científicos diversos sobre Direito do Trabalho e sobre o agronegócio brasileiro. A importância do objeto da pesquisa é o de que a produção de biocombustíveis no Brasil é dependente da produção agrária. Uma boa parte da matriz brasileira de biocombustíveis é de produtos agrícolas que para a sua produção depende da mão de obra do trabalho rural. Assim, a proposta da tese foi desenvolvida para se adequar à área de concentração do programa e à linha de pesquisa, Ambiente e Sustentabilidade, e à pesquisa da orientação, observatório de regulação das energias renováveis. A pesquisa explorou alguns dos aspectos do trabalho para a produção dos biocombustíveis, do trabalho agrícola e das possibilidades de que o trabalho sazonal, com a adoção do contrato de trabalho de curtíssimo prazo, seja adequado aos Direitos Fundamentais, bem como a um ambiente de trabalho digno e justo. A tese pretendeu apresentar a contribuição à sociedade com

a possibilidade de regulação de contrato de trabalho de curtíssimo prazo como contrato viável. Essa modalidade pode ser potencialmente utilizada nas culturas da matriz energética verde brasileira.

c) O problema apresentado na presente tese foi o questionamento sobre se “a adoção do contrato laboral de curtíssima duração ampara/tutela o trabalhador rurícola em culturas sazonais?”. Portanto, o tema chave ou propósito é este, o de indagar e problematizar se a adoção de um tipo específico de contrato de trabalho, o de curtíssima duração, tem viabilidade de tutelar os direitos do trabalhador do campo. Os argumentos apresentados ao longo da dissertação são aqueles dos direitos sociais fundamentais, do direito do trabalho, do direito do trabalhador rural, e o estabelecimento de um questionamento sobre a validade de adoção deste tipo de contrato. Ressaltando os três pontos necessários de introdução da tese, o território estabelecido é o de discussão sobre o direito do trabalho; dentro deste território, o nicho do trabalho do trabalhador rural e a ocupação deste território se fez com a discussão sobre o tipo de contrato de trabalho que é o contrato de curtíssima duração. Essa estrutura da discussão tem o propósito de situar a discussão dentro das culturas agrícolas que têm participação relevante no mercado de biocombustíveis.

d) Na ocupação deste território e nicho feitos pela tese, menciona-se a construção clássica, em matéria trabalhista, de que inexistente exceção ao vínculo, e, via de consequência, inexistente exceção à regra definidora de vínculo de emprego quando expostos os requisitos do art. 3º da CLT.¹ O ponto de discussão consagrado no conhecimento da matéria é este. De forma geral, de acordo com o art. 3º da CLT, o vínculo de emprego se estabelece quando presente a prestação de serviços pessoais subordinados, de forma não eventual, a empregador e mediante salário. Nesta linha de generalização, podem ser listados mais de dezena de tipos de contratos de trabalho: por prazo determinado, por prazo indeterminado, eventual, temporário, parcial, autônomo, de experiência, vínculo de estágio, de jovem aprendiz, de *trainee*, de teletrabalho, intermitente e terceirizado.² No estágio do conhecimento posto, mesmo o contrato por prazo determinado (contrato de safra, por exemplo) caracteriza o vínculo de emprego, atraindo para si todo o sistema justralhista previsto na CLT. A teleologia desse sistema é o de proteção do

¹ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

² Pode ser mencionado também o contrato verde amarelo

trabalhador. A matéria posta e consagrada no sistema de regulação do trabalho não tem distinção na doutrina, que não diferencia este contrato de um contrato de trabalho urbano, ou mesmo de culturas agrícolas não sazonais, mesmo naqueles contratos firmados com maior perfeição técnica e de uma maior remuneração. Há escassez de discussão sobre a inserção deste contrato e as vantagens para o ambiente digno do trabalho.

e) Sobre a natureza da pesquisa, é pesquisa básica estratégica. O que foi apresentado é o desenvolvimento de conhecimentos na área da dogmática do direito que possam eventualmente ser utilizados para a solução de problemas laborais/ambientais. Há na tese a apresentação de argumentos, a partir de uma abordagem analítica de normas e da discussão do direito do trabalho, com o objetivo de definir a validade do contrato laboral agrícola de curtíssima duração. A ideia de pesquisa básica estratégica foi a opção para situar a tese no meio do percurso entre o trabalho essencialmente de pesquisa básica e o trabalho de pesquisa aplicada. A pesquisa tem abordagem descritiva e exploratória. Na parte descritiva, como já foi mencionado, utiliza-se do referencial bibliográfico do direito do trabalho – direitos sociais, direito do trabalho do trabalhador rural, direito ambiental do trabalho – no material fornecido pela teoria do direito na forma de dogmática analítica. O que foi realizado foi a descrição das características do objeto, a regulação do direito do trabalho, para verificar as relações entre a regulação e a inserção do contrato de curtíssima duração, debatendo sobre a sua validade como trabalho justo e ambientalmente adequado. Além disso, há a parte exploratória na tese, que procura estabelecer a validade do fenômeno abordado, qual seja, o contrato de curtíssima duração, do trabalho no campo, de curtíssima duração como justo e ambientalmente adequado. A parte exploratória se faz com as formas conhecidas de argumentação do direito: exortações, recomendações, apelos aos valores de norma principiológicas e encaminhamento de solução juridicamente adequada (inclusive com argumentos demonstrando a adequação sugerida)

f) Abordagem da pesquisa da tese foi a abordagem qualitativa. Como mencionado acima, a análise do ponto de discussão da tese foi feita com base em conceitos, categorias e princípios do direito, mais especificamente do direito do trabalho, com os propósitos de obter respostas e de desenvolver o postulado apresentado: validade do contrato de trabalho para o trabalhador rural de curtíssima duração. Como a pesquisa é de natureza qualitativa, não há uma hipótese de partida, mas um postulado que permita o desenvolvimento da ideia de validade do contrato de curtíssima duração. A base de partida de um postulado foi a mais adequada já que a ideia adotada ao início, de validade deste tipo de contrato, foi desenvolvida não por

quantitativos, mas por análise qualitativa. Essa análise qualitativa procurou formar o convencimento e explorar argumentos de persuasão da conveniência e viabilidade do contrato de trabalho problematizado, para o universo de pessoas sugerido no postulado (trabalhador rural). Pode-se dizer que há um resíduo de desenvolvimento desta análise valorativa que foi o de sugestão de um certo padrão de interpretação de normas laborais.

g) Essa abordagem qualitativa foi realizada com a seguinte linha de argumentação, que já indica o método utilizado no trabalho:

i. No início, a utilização dos elementos gerais do direito, do direito do trabalho, com materiais dos direitos sociais fundamentais e do direito ambiental do trabalho. Pode-se dizer que a tese foi construída com argumentos gerais, no início, sem que esses argumentos de partida sejam considerados passos de um método dedutivo. Os argumentos gerais do direito do trabalho (e desdobramentos ambientais e constitucionais) são generalizações sem a natureza de verdades inquestionáveis, mas sim generalizações partidas de argumentos de autoridade – a invocação da doutrina e da autoridade dos julgados –; de generalizações analógicas – se aplica ao caso ‘a’ a regulação ‘b’’, ‘a’ é similar ao caso ‘c’, logo, aplica-se a regulação ‘b’ também ao caso ‘c’; e de casos representativos de uma situação que são estendidos às situações carentes de solução regulatória – há uma quantidade representativa de casos que adotam um padrão decisório sem exemplo contrário significativo, logo esses casos representativos podem e devem ser estendidos à generalidade.³ Essa linha de construção é típica dos trabalhos da ciência do direito e foi utilizada no trabalho. De maneira residual, as generalizações iniciais também foram em parte, mas menos importantes que as três anteriores, de algumas observações quantificadoras que são comuns na dogmática do direito: tomam-se como premissas algumas padronizações consagradas pelo uso e se estende esse padrão aos novos casos particulares. Também se usou algum esboço de generalização não causal, mas de imputação, como se faz no direito: algumas informações de base são utilizadas como base – não propriamente causa - para a definição de um regime de regulação jurídica – sempre que há a presença de alguns elementos fáticos, aplica-se a norma tal, logo, a imputação desta regulação é a presença daqueles elementos fáticos. Essa argumentação também é usada no sentido negativo: para a regulação

³ Essa argumentação é comumente usada no direito. As premissas, ou seja, os casos significativos são menos gerais que a conclusão produzida, mas são bastante utilizados no direito: algumas situações de fato são reguladas pela norma ‘a’, logo todas as situações aproximadas ao caso no qual é aplicada ‘a’ devem ser julgadas como aquelas anteriores.

‘a’ não devem estar presentes os seguintes elementos.⁴

ii. A pesquisa utilizou como materiais fontes bibliográficas e documentais. O que foi exposto acima foi o material utilizado na redação do trabalho. Há fontes bibliográficas que são os livros de direito, direito constitucional, direito ambiental e direito do trabalho. Houve o uso de periódicos da área do direito com algum uso residual de periódicos de outras áreas de ciências sociais e de humanidades. Os documentos usados foram os julgados como fonte importante da pesquisa e normas do direito vigente. Como já foi exposto acima, a delimitação temporal do estudo indica a utilização de normas do direito brasileiro vigente. Da mesma forma, as fontes bibliográficas e documentais servem para o desenvolvimento do postulado da pesquisa como argumentativos gerais, sem a natureza de premissas dedutivas. No caso das fontes documentais dos julgados houve a escolha por julgados da justiça do trabalho e do STF.

h) O desenvolvimento do postulado procurou atender aos seguintes objetivos:

i. O objetivo geral da pesquisa foi o de descrever o sistema de normas de regulação do trabalho e a validade do contrato de trabalho rural de curtíssimo prazo.

ii. Assim, a tese apresentou os seguintes objetivos específicos:

- Descrever o sistema de proteção do trabalho agrícola com a descrição das normas constitucionais, incluindo normas laborais, da ordem econômica e ambientais;
- Descrever as especificidades do trabalho na cultura sazonal com a descrição da utilização desse trabalho na cultura sazonal para a produção da matriz energética dos biocombustíveis;
- Analisar a viabilidade do contrato de curtíssimo prazo como relação válida, social e ambientalmente adequada, finalizando com a pesquisa descritiva e exploratória da validade deste contrato.

i) O postulado da tese envolveu, para atingir os objetivos acima descritos, o debate entre o estado da discussão posto, ou seja, da inadmissão do contrato de trabalho de curtíssima duração, para a apresentação e a defesa da viabilidade deste contrato, ou seja, da sua validade. Portanto, numa síntese da tese, o argumento contrário ao postulado é o da não validade do contrato de curtíssima duração para o trabalhador rural. A argumentação de defesa

⁴ A base é a hipótese normativa. Os argumentos são construídos por condições necessárias e não por uma causa propriamente dita.

sustenta:

- i. A validade do contrato de trabalho de curtíssima duração para o trabalhador rural;
- ii. Esta validade está adequada à proteção deste trabalhador;
- iii. A fundamentação desta validade enfatiza a sua contribuição para o trabalho justo e ambientalmente adequado nas culturas sazonais que fornecem biomassa à matriz de biocombustíveis.

j) Os resultados alcançados pela tese são os de que a atual legislação trabalhista, ao contrário do que se propõe, ao vedar a adoção do contrato de curtíssimo prazo, não alcança o objetivo de proteção do trabalhador. Como resultados marginais, a atual legislação acaba por desestimular a formalização do trabalho e o amparo ao trabalhador, notadamente nos trabalhos de curta duração no campo. Como fecho, há a sugestão de adoção da forma do contrato de trabalho de curta duração como justo e ambientalmente adequado.

2. A REVISÃO DA LITERATURA. O DIREITO DO TRABALHO, O AMBIENTE E A ORDEM ECONÔMICA: BASES CONSTITUCIONAIS DA PROTEÇÃO DO TRABALHO.

A Constituição Brasileira de 1988 trouxe diversas disposições atinentes a direitos dos trabalhadores. Inúmeras novidades advieram com a nova Constituição, tendo esta reservado um artigo próprio (art. 7º) apenas para que fossem expressos direitos trabalhistas. Ressalva-se que em outros artigos da CF/88 também estão expressos direitos atinentes ao trabalhador. As palavras de Estefania Barbosa e outros sobre a CF 88:

Ao incorporar vários direitos prestacionais e tantas metas e programas a serem implementados pelo Estado (como assegurar o pleno emprego, a erradicação da pobreza e das desigualdades regionais e sociais, entre outras), a Constituição brasileira assumiu um perfil claramente dirigente, determinando de antemão áreas prioritárias ao Poder Público nos campos social e econômico. (De Queiroz Barboza & Salomão Leite, 2022, p. 536)

O texto de Mallet é exemplo de como o princípio da igualdade no direito do trabalho foi-se construindo com o advento da CLT. Essa passagem serve para o contraste com a igualdade contemplada na Constituição e aquela da CLT, no início do século XX:

O preceito que em primeiro lugar chama a atenção em matéria de igualdade, no campo trabalhista, e do qual se podem extrair algumas considerações ricas e interessantes, é o art. 5º da CLT, introduzido na parte geral, com o claro objetivo de ressaltar a importância da regra posta. Estatui o dispositivo: “Para trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo”. Ao largo das diferentes implicações da regra, há nela pelo menos dois pontos dignos de nota. De uma parte, é significativa a referência do legislador à igualdade apenas no plano remuneratório. [...] De outra parte – eis o segundo ponto a notar no art. 5º, da CLT –, é significativa a referência apenas à discriminação fundada em motivo de sexo, como se aí estivesse a única hipótese de discriminação. (Mallet, 2008, pp. 244–245)

Partindo-se do princípio da igualdade, um dos pilares do Direito do Trabalho, tem-se o princípio da proteção, princípio este que é estrutural e regente das relações de trabalho, na medida em que reflete sua finalidade: a realização da justiça social estabelecida pelo Tratado de Versalhes, em 1919. (Silva; Bersani, 2020). ⁵ Este princípio pode ser assim conceituado:

⁵ ‘Delgado (2007, p. 88) afirma que o direito do trabalho surgiu da combinação de três grupos específicos de fatores: econômicos, sociais e políticos. Os fatores econômicos decorrem do incremento do processo produtivo através da indústria, que fomentou o trabalho subordinado e movimentou a classe de trabalhadores e empregadores na produção de bens e serviços, gerando riqueza aos Estados. Os fatores sociais foram a concentração do proletariado em grandes cidades industriais, e a identificação profissional dos trabalhadores em torno da empresa. Por fim, os fatores políticos decorrem da intervenção da sociedade e do Estado, no sentido de normatizar as relações de trabalho e assegurar direitos – e segurança jurídica, portanto – aos empregados e empregadores.’ (Araújo & Petri, 2017, p. 147)

O princípio da proteção é o principal de todos os princípios peculiares ao direito do trabalho e nele estão, de certa forma, inseridos todos os demais, já que são derivados desse preceito maior, que é a proteção que o direito do trabalho dispensa ao trabalhador, tido como a parte mais vulnerável da relação de trabalho.

O princípio da proteção fundamenta-se nessa posição desfavorável em que o trabalhador se põe perante o empregador, já que, quando há escassez de emprego no mercado de trabalho, a tendência é que haja por parte do empregado abdicação de direitos em troca de empregabilidade. Em sentido contrário, o poder econômico representado pelo empregador, quando há sobra de mão de obra, também irá se utilizar deste descompasso na lei de oferta e procura para impor ao empregado a renúncia a direitos em troca do emprego. Dessa forma, e diante deste quadro estrutural desfavorável na relação capital/trabalho, emerge a necessidade de intervenção estatal na ordem econômica e social e no mercado de trabalho para impor freios aos ímpetus que levem à exploração do trabalho. (Araújo & Petri, 2017, p. 149)

A novidade da Constituição foi, além de dar expressa constitucionalidade a alguns direitos trabalhistas, dar a estes status de direitos fundamentais. Por esse motivo tais direitos são dotados da característica da aplicabilidade imediata, conforme expressamente reza o §1º do art. 5º da Constituição de 1988. Uma boa síntese dessa abertura constitucional no texto de Estefania Barbosa:

No intuito de conferir mais proteção aos direitos fundamentais, a Constituição trouxe dois preceitos extremamente relevantes. O primeiro consiste no art. 5º, §1º, pelo qual se determina que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. Como consequência, as instituições estatais, incluindo o próprio legislador democrático, estão vinculadas aos direitos fundamentais e às diretrizes constitucionais relacionadas às políticas públicas e econômicas. Assim, tanto as ações do Poder Público que excessivamente restringirem algum direito fundamental além dos limites permitidos pela Constituição, como as omissões que impedirem ou dificultarem seu exercício, são passíveis de controle judicial. O segundo preceito diz respeito ao enunciado do art. 5º, §2º, pelo qual os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou dos tratados internacionais dos quais a República Federativa do Brasil seja parte. Com essa regra, estabelece-se uma cláusula de abertura, fazendo com que o catálogo de direitos fundamentais (já bastante extenso) não tenha caráter taxativo. A Constituição, portanto, se abre para outras fontes normativas, especialmente os tratados e as convenções internacionais de direitos humanos, compondo, assim, um robusto bloco de constitucionalidade. (De Queiroz Barboza & Salomão Leite, 2022, p. 537)

Ademais, transformou os direitos trabalhistas em direitos pétreos, uma vez que emendas constitucionais tendentes a abolir tais artigos não podem sequer ser deliberadas pelo Congresso Nacional, conforme dispõe expressamente o art. 60, §4º, IV da CF.

Os direitos fundamentais, de acordo com o citado artigo de nossa Constituição Federal, não podem sequer ter proposições de emenda deliberadas pelo congresso nacional. Pertencem ao chamado núcleo rígido da Constituição. Alguns autores nacionais, entre eles o consagrado mestre José Afonso da Silva, chamam tais cláusulas de pétreas, dada a sua rigidez. O fato é que os legisladores resolveram por bem garantir que tais direitos só sejam alterados se

convocada nova Constituinte, ou seja, os direitos fundamentais só seriam suprimidos em caso da promulgação de uma nova constituição (SILVA, 2022). As palavras de João Pedro Vicente e outros sobre a política do trabalho e da economia na CF:

No decorrer do processo de redemocratização, inúmeros movimentos sociais se reorganizaram na última Constituinte, com o escopo de afirmar os direitos sociais (hoje insculpidos no art. 6º da CF/88). Por derradeiro, em 1988, uma nova ordem jurídica, assentada na Constituição, define o Brasil um Estado Democrático de Direito (art. 1º, CF/88) e proclama uma série de garantias sociais. Em sintonia a isso, a ordem econômica e financeira instituída pela Carta Magna, nos termos de seu art. 170, surge sob as bases da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, observados princípios como o da propriedade privada e livre concorrência. Entrevê-se, à primeira vista, que o modelo adotado pelo país segue o conceito capitalista liberal “Laissez Faire, Laissez Passer” (Deixai fazer, deixai passar), representado pelo escocês Adam Smith (1723 -1790), cuja ideia estava abrigada na noção de liberdade de mercado e redução do intervencionismo estatal. Contudo, a leitura apurada do dispositivo constitucional supramencionado deixa claro que as políticas econômicas nacionais, alicerçadas na valorização do trabalho, terão como objetivo promover a justiça social, observada, também, a função social da propriedade. Destarte, apesar de estimulada a livre exploração da atividade econômica, não se pode olvidar que a Lei Maior impõe limites sociais à atuação empresarial. (Vicente & Paixão, 2023, p. 113)

Os princípios do Direito do Trabalho constituem o ponto de partida de estudo e aplicação das normas trabalhistas. Neles encontramos a fonte de legitimação, de validade e a razão de ser das leis do trabalho, tal como foram construídas. (Silva; Bersani, 2020). A classificação dos princípios do direito do trabalho no texto de Nilson de Araújo:

Na enumeração dos princípios gerais de direito aplicáveis ao direito do trabalho, podem ser, assim, identificados: o princípio da dignidade da pessoa humana, constante do art. 1º, inc. III, da Constituição; o princípio da não discriminação (arts. 2º, IV, e 5º, *caput* e inc. I, da Constituição); o princípio da razoabilidade e boa-fé; e o princípio da irreversibilidade das conquistas e garantias sociais (SCHWARZ, 2011, p. 29-33). Quanto aos princípios específicos ou peculiares ao direito do trabalho, há certo consenso acerca do princípio da proteção, o qual, para alguns doutrinadores, é o único princípio inerente ao direito do trabalho, dele derivando outras especificidades que são chamadas de peculiaridades do direito do trabalho. Entretanto, outros princípios também são mencionados na doutrina e jurisprudência, como os princípios da irrenunciabilidade, o princípio da continuidade, o princípio da primazia da realidade, o princípio da razoabilidade, o princípio da boa-fé, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, o princípio da manutenção da condição mais favorável ao trabalhador, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, o princípio da indisponibilidade de direitos. (Araújo & Petri, 2017, p. 148)

Tais disposições constitucionais, por exemplo, acabam por serem geradores de novas normas jurídicas/laborais. Cite-se como exemplo o franco apoio constitucional para que a igualdade de gênero seja fecunda, bem como para erradicar o trabalho infantil. Isso apenas pode acontecer em razão da força normativa dada pela CF. Vejamos o que diz Paulo Rogério

Marques Carvalho (Carvalho, 2020): ⁶

[...] o Global Gender Gap Report de 2015 do Fórum Econômico Mundial informa que no ritmo de progresso que nos encontramos a sociedade mundial levará 118 anos para atingir a paridade econômica de gênero, o que demonstra a fecundidade sobre igualdade de gênero no ambiente de trabalho [...].

2.1 Os direitos trabalhistas e a Constituição de 1988

A concretização dos direitos fundamentais sociais pode ser dificultada na aplicação prática. Contudo, o caráter interpretativo da norma tem por objetivo extrair, em cada caso concreto, o máximo de discricionariedade, observando os princípios da legalidade e da subordinação à Constituição. (GRADVOHL, 2018). Contudo, conforme já afirmado acima, não só ao art. 7º da Constituição restringem-se os direitos trabalhistas garantidos pela Constituição de 1988. Os direitos trabalhistas estão distribuídos em vários outros artigos constitucionais.⁷

A Constituição proclamou alguns direitos dos trabalhadores, e com isso, fica evidente a busca por direitos e garantias fundamentais e direitos sociais trabalhistas ao longo da CF/88. Vejamos o art. 227: ⁸

⁶ Outro exemplo desta produção de normas. Outro ponto é o direito do jovem à profissionalização, ao trabalho e à renda. A partir da proibição do trabalho infantil, foram editadas leis como a Lei nº 12.852/2013 que apresenta alternativa viável, dentro do trabalho lícito ao menor de idade, mesmo em atividade rural: Art. 15. A ação do poder público na efetivação do direito do jovem à profissionalização, ao trabalho e à renda contempla a adoção das seguintes medidas: (...) VI - apoio ao jovem trabalhador rural na organização da produção da agricultura familiar e dos empreendimentos familiares rurais, por meio das seguintes ações: a) estímulo à produção e à diversificação de produtos; b) fomento à produção sustentável baseada na agroecologia, nas agroindústrias familiares, na integração entre lavoura, pecuária e floresta e no extrativismo sustentável; c) investimento em pesquisa de tecnologias apropriadas à agricultura familiar e aos empreendimentos familiares rurais; d) estímulo à comercialização direta da produção da agricultura familiar, aos empreendimentos familiares rurais e à formação de cooperativas; e) garantia de projetos de infraestrutura básica de acesso e escoamento de produção, priorizando a melhoria das estradas e do transporte; f) promoção de programas que favoreçam o acesso ao crédito, à terra e à assistência técnica rural; (BRASIL, 2013). Os benefícios proporcionados pelo desenvolvimento tecnológico, segundo o Manual de Educação para Consumo Sustentável, é o crescimento constante do consumo de energia (SANTANA JUNIOR, 2016). Ou seja, uma demonstração de que o trabalho e a geração de energia (biocombustíveis) estão ligados.

⁷ (...) deve-se mencionar que o rol de garantias do art. 7º da Constituição não exaure a proteção aos direitos sociais. [ADI 639, voto do rel. min. Joaquim Barbosa, j. 2-6-2005, P, DJ de 21-10-2005.]

⁸ A ilustração sobre o direito do trabalho na federação nacional: ‘Com efeito, nos termos do art. 22, I, da CF, compete privativamente à União legislar sobre direito do trabalho, não estando ela obrigada a utilizar-se de lei complementar para disciplinar a matéria, que somente é exigida, nos termos do art. 7º, I, da mesma Carta, para regradar a dispensa imotivada. ..., evitando ao máximo as dispensas imotivadas, de cujos efeitos os trabalhadores estarão protegidos, nos termos do art. 10, II, do ADCT, de aplicabilidade imediata, segundo entende esta Corte, enquanto não sobrevier lei complementar disciplinadora. Não prospera, assim, o argumento de que os dispositivos impugnados regulam "ato jurídico que gera a extinção automática do contrato de trabalho" (...), mesmo porque, como nota Jorge Luiz Souto Maior, a dispensa coletiva de empregados não figura, no art. 50 da Lei 11.101/2005, como um dos meios de recuperação judicial da empresa. [ADI 3.934, voto do min. Ricardo Lewandowski, j. 27-5-2009, P, DJE de 6-11-2009.] Ação direta de inconstitucionalidade. art. 3º da MP 1.596-14/1997, convertida na Lei 9.528/1997, que adicionou ao art. 453 da CLT um segundo parágrafo para extinguir

art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (BRASIL, 1988)

Ou seja, cabe a toda a sociedade, a família e ao Estado, a responsabilidade em proteger os direitos dos indivíduos, para garantir uma melhor qualidade de vida.

A Constituição Federal de 1988 aponta, como um dos fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III),⁹ a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II),¹⁰

o vínculo empregatício quando da concessão da aposentadoria espontânea. Procedência da ação. (...) Os valores sociais do trabalho constituem: a) fundamento da República Federativa do Brasil (inciso IV do art. 1º da CF); b) alicerce da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, e, por um dos seus princípios, a busca do pleno emprego (art. 170, *caput*, VIII); c) base de toda a ordem social (art. 193). Esse arcabouço principiológico, densificado em regras como a do inciso I do art. 7º da Magna Carta e as do art. 10 do ADCT/1988, desvela um mandamento constitucional que perpassa toda relação de emprego, no sentido de sua desejada continuidade. A CF versa a aposentadoria como um benefício que se dá mediante o exercício regular de um direito. E o certo é que o regular exercício de um direito não é de colocar o seu titular numa situação jurídico-passiva de efeitos ainda mais drásticos do que aqueles que resultariam do cometimento de uma falta grave (sabido que, nesse caso, a ruptura do vínculo empregatício não opera automaticamente). O direito à aposentadoria previdenciária, uma vez objetivamente constituído, se dá no âmago de uma relação jurídica entre o segurado do Sistema Geral de Previdência e o INSS. Às expensas, portanto, de um sistema atuarial-financeiro que é gerido por esse Instituto mesmo, e não às custas deste ou daquele empregador. O ordenamento constitucional não autoriza o legislador ordinário a criar modalidade de rompimento automático do vínculo de emprego, em desfavor do trabalhador, na situação em que este apenas exercita o seu direito de aposentadoria espontânea, sem cometer deslize algum. A mera concessão da aposentadoria voluntária ao trabalhador não tem por efeito extinguir, instantânea e automaticamente, o seu vínculo de emprego. Inconstitucionalidade do § 2º do Art. 453 da CLT, introduzido pela Lei 9.528/1997. [ADI 1.721, rel. min. Ayres Britto, j. 11-10-2006, P, DJ de 29-6-2007.] = AI 756.861 ED, rel. min. Cármen Lúcia, j. 1º-2-2011, 1ª T, DJE de 4-3-2011.

⁹ A abordagem do STF sobre escravidão: ‘A “escravidão moderna” é mais sutil do que a do século 19 e o cerceamento à liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa, e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”. [Inq 3.412, rel. min. Marco Aurélio, red. do ac. min. Rosa Weber, j. 29-3-2012, P, DJE de 12-11-2012.]

¹⁰ O STF enfrentou a questão da relação entre direitos fundamentais e direitos humanos: ‘Controvérsia inédita no âmbito desta Suprema Corte, estando em questão a derrotabilidade de regra imunizante de jurisdição em relação a atos de império praticados por Estado soberano, por conta de graves delitos ocorridos em confronto à proteção internacional da pessoa natural, nos termos do art. 4º, II e V, do Texto Constitucional. (...) Nos casos em que há violação à direitos humanos, ao negar às vítimas e seus familiares a possibilidade de responsabilização do agressor, a imunidade estatal obsta o acesso à justiça, direito com guarida no art. 5º, XXXV, da CRFB; nos arts. 8 e 10, da Declaração Universal; e no art. 1, do Pacto sobre Direitos Civis e Políticos. Diante da prescrição constitucional que confere prevalência aos direitos humanos como princípio que rege o Estado brasileiro nas suas relações internacionais (art. 4º, II), devem prevalecer os direitos humanos - à vida, à verdade e ao acesso à justiça -, afastada a imunidade de jurisdição no caso. Possibilidade de relativização da imunidade de jurisdição estatal em caso de atos ilícitos praticados no território do foro em violação à direitos humanos. (...) ‘Os atos ilícitos praticados por Estados estrangeiros em violação a direitos humanos não gozam de imunidade de jurisdição. [ARE 954.858, rel. min. Edson Fachin, j. 23-8-2021, P, DJE de 24-9-2021, Tema 944.]. A comunidade internacional, em 28-7-1951, imbuída do propósito de consolidar e de valorizar o processo de afirmação histórica dos direitos fundamentais da pessoa humana, celebrou, no âmbito do direito das gentes,

a proibição de tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III),¹¹ a liberdade de trabalho (Art.

um pacto de alta significação ético-jurídica, destinado a conferir proteção real e efetiva àqueles que, arbitrariamente perseguidos por razões de gênero, de orientação sexual e de ordem étnica, cultural, confessional ou ideológica, buscam, no Estado de refúgio, acesso ao amparo que lhes é negado, de modo abusivo e excludente, em seu Estado de origem. Na verdade, a celebração da Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados ... resultou da necessidade de reafirmar o princípio de que todas as pessoas, sem qualquer distinção, devem gozar dos direitos básicos reconhecidos na Carta das Nações Unidas e proclamados na Declaração Universal dos Direitos da Pessoa Humana. Esse estatuto internacional representou um notável esforço dos povos e das nações na busca solidária de soluções consensuais destinadas a superar antagonismos históricos e a neutralizar realidades opressivas que negavam, muitas vezes, ao refugiado – ... – o acesso a uma prerrogativa básica, consistente no reconhecimento, em seu favor, do direito a ter direitos. [Ext 783 QO-QO, rel. min. Néri da Silveira, red. do ac. min. Ellen Gracie, voto do min. Celso de Mello, j. 28-11-2001, P, DJ de 14-11-2003.]. A essencialidade da cooperação internacional na repressão penal aos delitos comuns não exonera o Estado brasileiro – e, em particular, o STF – de velar pelo respeito aos direitos fundamentais do súdito estrangeiro que venha a sofrer, em nosso país, processo extradicional instaurado por iniciativa de qualquer Estado estrangeiro. O fato de o estrangeiro ostentar a condição jurídica de extraditando não basta para reduzi-lo a um estado de submissão incompatível com a essencial dignidade que lhe é inerente como pessoa humana e que lhe confere a titularidade de direitos fundamentais inalienáveis, dentre os quais avulta, por sua insuperável importância, a garantia do *due process of law*. Em tema de direito extradicional, o STF não pode nem deve revelar indiferença diante de transgressões ao regime das garantias processuais fundamentais. É que o Estado brasileiro – que deve obediência irrestrita à própria Constituição que lhe rege a vida institucional – assumiu, nos termos desse mesmo estatuto político, o gravíssimo dever de sempre conferir prevalência aos direitos humanos (art. 4º, II).’ [Ext 633, rel. min. Celso de Mello, j. 28-8-1996, P, DJ de 6-4-2001.]

¹¹ O julgado sobre a vedação à tortura: ‘A vedação à tortura e aos tratamentos desumanos ou degradantes decorre diretamente da Constituição de 1988, o que importa em uma obrigação imposta às autoridades dos três Poderes e de todas as esferas de governo para que cessem, façam cessar e punam tais expedientes. A realidade das instituições de privação de liberdade demonstra que o Brasil se encontra distante de cumprir esse mandamento constitucional. A criação do Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura (MNPCT) é resultado de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, cujo cumprimento demanda que o país não apenas instale órgão de tal natureza, mas conceda condições financeiras, administrativas e logísticas para que exerça a função de inspecionar unidades de privação de liberdade e expedir recomendações ao Poder Público visando evitar e punir a prática da tortura. O Decreto 9.831/2019, ao remanejar do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos para outro órgão os 11 cargos em comissão outrora destinados aos peritos do MNPCT, determinar a exoneração de seus ocupantes e transformar a atividade em serviço público não remunerado, tem o condão de fragilizar o combate à tortura no país. Tais medidas esvaziam a estrutura de pessoal técnico do MNPCT. A transformação da atividade em serviço público não remunerado impossibilita que o trabalho seja feito com dedicação integral e desestimula profissionais especializados a integrarem o corpo técnico do órgão. O esvaziamento de políticas públicas previstas em lei mediante atos infralegais importa em abuso do poder regulamentar e, por conseguinte, contraria a separação dos poderes. Na espécie, a violação se mostra especialmente grave diante do potencial desmonte de órgão cuja competência é a prevenção e o combate à tortura. [ADPF 607, rel. min. Dias Toffoli, j. 28-3-2022, P, DJE de 1º-6-2022.]

5º, XIII)¹² e de locomoção (Art. 5º, XV);¹³ veda, mesmo a título de pena criminal, o trabalho

¹² Sobre o assunto, a liberdade, na jurisprudência do STF: ‘As restrições à atividade econômica, ao trabalho, à economia privada, à livre iniciativa, na posição do STF: ‘É legítima restrição legislativa ao exercício profissional quando indispensável à viabilização da proteção de bens jurídicos de interesse público igualmente resguardados pela própria Constituição, de que são exemplos a segurança, a saúde, a ordem pública, a incolumidade individual e patrimonial. Para tanto, requer-se que a disciplina legislativa tendente a condicionar o exercício profissional atenda aos critérios de adequação e de razoabilidade e seja justificada por razão de interesse público e sustentada em parâmetros técnicos idôneos à mitigação de riscos sociais próprios do exercício da profissão. As restrições dispostas no art. 36, *a*, §§ 1º e 2º, do Decreto 21.981/1932, perseguem fins legítimos de interesse público, na medida em que, dada a relevância das atribuições de leiloeiros, relacionadas à administração da hasta pública e à alienação dos bens de terceiros, visam a coibir conflitos de interesse, ou seja, a garantir a atuação profissional proba, livre de ingerências que possam comprometer o desempenho de suas funções. Não havendo restrição legislativa ao exercício da profissão de leiloeiro para além de incompatibilidades que lhe são próprias, as normas questionadas não se mostram injustificadas, arbitrárias ou excessivas para o fim a que se propõem, razão pela qual não há falar na alegada ofensa ao valor social do trabalho e ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, consagrados nos arts. 1º, IV e 5º, XIII, da Constituição da República. [ADPF 419, rel. min. Edson Fachin, j. 15-12-2020, P, DJE de 8-2-2021.]. Lei Federal 11.419/2006. Informatização do processo judicial. (...) O art. 5º, XIII, da Constituição da República não restringe a disciplina legal das qualificações profissionais da advocacia ao Estatuto da OAB, de forma que pode outra lei precisar novo requisito para o exercício da atividade. As normas impugnadas, ao disciplinarem regras quanto ao cadastramento e à obtenção de senha para acesso ao sistema interno de tribunais, não têm por fim fiscalizar a prática da advocacia, mas viabilizar a organização dos órgãos judiciários e o adequado funcionamento de seus trabalhos, motivo pelo qual sequer se inserem no âmbito de incidência do art. 5º, XIII, da Constituição. [ADI 3.880, rel. min. Edson Fachin, j. 21-2-2020, P, DJE de 8-7-2020.]. As limitações ao livre exercício das profissões serão legítimas apenas quando o inadequado exercício de determinada atividade possa vir a causar danos a terceiros e desde que obedeçam a critérios de adequação e razoabilidade, o que não ocorre em relação ao exercício da profissão de músico, ausente qualquer interesse público na sua restrição. A existência de um conselho profissional com competências para selecionar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão de músico (art. 1º), para proceder a registros profissionais obrigatórios, para expedir carteiras profissionais obrigatórias (arts. 16 e 17) e para exercer poder de polícia, aplicando penalidades pelo exercício ilegal da profissão (arts. 18, 19, 54 e 55), afronta as garantias da liberdade de profissão e de expressão artística. [ADPF 183, rel. min. Alexandre de Moraes, j. 27-9-2019, P, DJE de 18-11-2019.]

¹³ O julgado do STF sobre a relação entre liberdades e movimento parádico: ‘A garantia plena e o efetivo exercício dos direitos de greve e reunião consistem em exigência nuclear do direito fundamental à livre manifestação de pensamento, sendo absolutamente necessários na efetivação da cidadania popular e fundamentais no desenvolvimento dos ideais democráticos. Esses direitos encontram seus limites nos demais direitos igualmente consagrados pela Constituição, não podendo ser exercícios, em uma sociedade democrática, de maneira abusiva e atentatória à proteção dos direitos e liberdades dos demais cidadãos, às exigências da saúde ou moralidade, a ordem pública, à segurança nacional, à segurança pública, a defesa da ordem e prevenção do crime, e ao bem-estar da sociedade. A razoabilidade no exercício da greve, das reuniões e passeatas previstas constitucionalmente, deve, portanto, evitar a ofensa aos demais direitos fundamentais, o desrespeito à consciência moral da comunidade, visando, em contrapartida, a esperança fundamentada de que se possa alcançar um proveito considerável para a convivência social harmoniosa, resultante na prática democrática do direito de reivindicação. Constitui abuso do direito de reunião o seu exercício direcionado a, ilícita e criminosamente, propagar o desrespeito ao resultado de pleito eleitoral proclamado pelo Tribunal Superior Eleitoral, acarretando gravíssima obstrução do tráfego em rodovias e vias públicas, impedindo a livre circulação no território nacional e causando a descontinuidade no abastecimento de combustíveis e no fornecimento de insumos para a prestação de serviços públicos essenciais. Presença de elementos informativos que indicam motivação ilícita contra a eleição presidencial regular e legítima, inclusive com pretensão impeditiva de posse por meio de atos ilegítimos e violentos. [ADPF 519 REF, rel. min. Alexandre de Moraes, j. 2-11-2022, P, DJE de 9-2-2023.]. O exercício da liberdade de reunião é essencial para a criação de um ambiente democrático real que oportunize ao cidadão desempenhar adequadamente o seu papel de cointérprete da Constituição, propiciando a criação de agendas sociais que poderiam passar ao largo dos interesses político-partidários hegemônicos. A liberdade de reunião alcança o nível de visibilidade desejado e comunica a sua mensagem quando da realização de atos eventualmente inconvenientes para os não-participantes do protesto, os quais, se razoáveis e não-violentos, devem ser tolerados pelo Estado e pela sociedade. A posição privilegiada (*preferred position*) ocupada pelas liberdades comunicativas no sistema jurídico brasileiro demanda que

forçado (Art. 5º, XLVII, c);¹⁴ e autoriza a desapropriação por interesse social, para fins de reforma agrária, do imóvel rural que não esteja cumprindo sua função social, mediante indenização em títulos da dívida agrária (Art. 184)¹⁵. (NASCIMENTO, 2014).

eventuais limitações devem estar em harmonia com outros valores constitucionais, recebendo um ônus argumentativo qualificado. (...) A vedação da prática de qualquer ato que possa acarretar perturbação à execução da atividade laboral pelos servidores e pelas autoridades públicas, ao acesso ao serviço público pela população em geral, ao trânsito de veículos e de pessoas, bem como degradação ou prejuízo ao meio ambiente, concede verdadeira carta-branca para a restrição do uso do bem público com base em juízo de conveniência e oportunidade das autoridades, subordinando a realização de reunião pública à discricionariedade administrativa, já que todo e qualquer ato de manifestação pública pressupõe algum grau de afetação a direitos de terceiros. [ADI 5.852, rel. min. Dias Toffoli, red. do ac. min. Luiz Fux, j. 24-8-2020, P, DJE de 26-11-2020.]

¹⁴ Ao analisar o sistema prisional as considerações do STF sobre condições degradantes: ‘Há, lamentavelmente, no Brasil, no plano do sistema penitenciário nacional, um claro, indisfarçável e anômalo ‘estado de coisas inconstitucional’ resultante da omissão do Poder Público em implementar medidas eficazes de ordem estrutural que neutralizem a situação de absurda patologia constitucional gerada, incompreensivelmente, pela inércia do Estado, que descumpra a Constituição Federal, que ofende a Lei de Execução Penal, que vulnera a essencial dignidade dos sentenciados e dos custodiados em geral, que fere o sentimento de decência dos cidadãos desta República e que desrespeita as convenções internacionais de direitos humanos (como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, a Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes, a Convenção Americana de Direitos Humanos e as Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de Reclusos – ‘Regras de Nelson Mandela’ –, entre outros relevantes documentos internacionais). O Estado brasileiro, agindo com absoluta indiferença em relação à gravidade da questão penitenciária, tem permitido, em razão de sua própria inércia, que se transgrida o direito básico do sentenciado de receber tratamento penitenciário justo e adequado, vale dizer, tratamento que não implique exposição do condenado (ou do preso provisório) a meios cruéis, lesivos ou moralmente degradantes (CF, art. 5º, incisos XLVII, e, e XLIX), fazendo-se respeitar, desse modo, um dos mais expressivos fundamentos que dão suporte ao Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III). Constitui verdadeiro paradoxo reconhecer-se, de um lado, o ‘direito à saída da cela por 2 (duas) horas diárias para banho de sol’ (LEP, art. 52, IV), em favor de quem se acha submetido, por razões de ‘subversão da ordem ou disciplina internas’ no âmbito penitenciário, ao rigorosíssimo regime disciplinar diferenciado (RDD) instituído pela Lei 10.792/2003, e negar, de outro, o exercício de igual prerrogativa de ordem jurídica a quem se acha recolhido a pavilhões destinados à execução de medidas disciplinares ordinárias (‘Pavilhão Disciplinar’) e à proteção de detentos ameaçados (‘Pavilhão de Seguro’), tal como ora denunciado, com apoio em consistentes alegações, pela douta Defensoria Pública do Estado de São Paulo. A cláusula da reserva do possível é ordinariamente invocável naquelas hipóteses em que se impõe ao Poder Público o exercício de verdadeiras ‘escolhas trágicas’, em contexto revelador de situação de antagonismo entre direitos básicos e insuficiências estatais financeiras. A decisão governamental, presente essa relação dilemática, há de conferir precedência à intangibilidade do ‘mínimo existencial’, em ordem a atribuir real efetividade aos direitos positivados na própria Lei Fundamental da República e aos valores consagrados nas diversas convenções internacionais de direitos humanos. A cláusula da reserva do possível, por isso mesmo, é inoponível à concretização do ‘mínimo existencial’, em face da preponderância dos valores e direitos que nele encontram seu fundamento legitimador. [HC 172.136, rel. min. Nunes Marques, j. 10-10-2020, 2ª T, DJE de 1º-12-2020.]

¹⁵ Julgado do STF sobre matéria de desapropriação, imóvel rural: ‘Mandado de segurança impetrado contra decreto presidencial que declarou de interesse social, para fins de estabelecimento e a manutenção de colônias ou cooperativas de povoamento de trabalho agrícola, o imóvel conhecido como "Fazenda Tambauzinho" (arts. 5º, XXIV, e 84, IV, da Constituição e art. 2º, III, da Lei 4.132/1962). (...) Suposto desvio de finalidade, na medida em que o decreto presidencial teria por real objetivo realizar reforma agrária cuja viabilidade já fora rechaçada pelo Judiciário local. Argumentação improcedente, pois a desapropriação para fins de reforma agrária não esgota os instrumentos de que dispõe a União para promover o "estabelecimento e a manutenção de colônias ou cooperativas de povoamento e trabalho agrícola". Com efeito, a desapropriação por interesse, necessidade ou utilidade pública dissociada de eventual violação da função social da propriedade rural pode ser utilizada no âmbito fundiário. Falta de identidade entre a área declarada de interesse social para fins de desapropriação e a área onde residem as famílias que seriam beneficiadas com o assentamento. Por não se tratar de usucapião, a falta de identidade entre a área onde residem as famílias que seriam beneficiadas pela intervenção do Estado e

No art. 5º da Constituição, em seus diversos incisos (os quais dispõem especificamente sobre direitos e garantias fundamentais) verifica-se a presença de alguns direitos e garantias totalmente aplicáveis à matéria trabalhista.

O art. 5º, I, trata do princípio da isonomia, ou seja, da igualdade entre os seres.¹⁶ Tal dispositivo mostra-se importantíssimo para o direito do trabalho, ainda mais se observarmos a extensão deste princípio à equiparação salarial. Estabelece ainda o Art. 5º, em seu inciso XIII, a liberdade de trabalho, bem como direitos atinentes aos sindicatos expressos nos incisos XIX e XXI.¹⁷

Os incisos LXIX, LXXI, LXXII e LXXVII, também são enormemente interessantes

a área desapropriada não impede a iniciativa estatal. Incompetência do Incra para promover desapropriação de imóvel com objetivo diverso de reforma agrária. Linha rejeitada, porquanto o Incra pode atuar em nome da União para resolver questões fundiárias, sem recorrer diretamente aos institutos próprios da reforma agrária (desapropriação-sanção, nos termos do art. 184 da Constituição). Ausência de vistoria prévia, nos termos do art. 2º, § 2º, da Lei 8.629/1993. Por se tratar de desapropriação por interesse, necessidade ou utilidade públicos, não se aplica o art. 2º, § 2º, da Lei 8.629/1993 ao quadro. [MS 26.192, rel. min. Joaquim Barbosa, j. 11-5-2011, P, DJE de 23-8-2011.]

¹⁶ O tratamento da igualdade em julgado do STF: 'Legislação que trata do efetivo feminino da Polícia Militar do estado de Sergipe. Criação da Companhia de Polícia Feminina. Constitucionalidade. Ausência de violação ao princípio da isonomia. (...) A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. (...) Nada obsta que se crie a Companhia de Polícia Feminina com o objetivo de incentivar o ingresso das mulheres na corporação, ou que as militares sejam destinadas ao policiamento ostensivo em locais ou áreas julgadas convenientes pelo Comando Geral da Corporação, desde que essa alocação não se faça de forma a discriminá-las sem um critério razoável. [ARE 1.424.503 AgR, rel. min. Alexandre de Moraes, j. 3-7-2023, 1ª T, DJE de 25-7-2023.]

¹⁷ A interpretação de que o art. 11 da Lei n. 2.108/1993, do Estado do Rio de Janeiro, pode restringir o acesso de mulheres a cargos da Polícia Militar viola diversos dispositivos e princípios constitucionais, tais como o direito à isonomia e à igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, caput e I, da CF), o direito à não discriminação em razão de sexo (art. 3º, IV, da CF), o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX, da CF), a proibição à adoção de qualquer critério discriminatório por motivo de sexo, quando da admissão em ocupações públicas (art. 7º, XXX, da CF), o direito de acesso a cargos, empregos e funções públicas a todas as brasileiras e a todos os brasileiros que cumprirem os requisitos previstos em lei (art. 37, I, da CF), além da reserva à lei para o estabelecimento de eventuais requisitos diferenciadores na admissão de servidores públicos, quando exigido pela natureza do cargo (art. 39, § 3º, da CF), inclusive de militares, consideradas as peculiaridades de suas atividades (arts. 42, § 3º, c/c 142, § 3º, X, da CF). (...) ... direito de concorrer à totalidade de vagas oferecidas em certames públicos, e reconhecendo-se tal dispositivo legal como política de ação afirmativa. Afasta-se, assim, qualquer exegese que admita restrição à participação de candidatas do sexo feminino ou a reserva de vagas exclusivas para candidatos do sexo masculino nos concursos públicos da Corporação. [ADI 7.483, rel. min. Cristiano Zanin, j. 12.08.2024, P, DJE de 20.08.2024.]. É incompatível, com a liberdade de associação profissional ou sindical – artigo 8º, cabeça e inciso V, da Carta da República –, a exigência, para o exercício de profissão, de inscrição em órgão de classe ou sindicato. [ADI 5.251, rel. min. Marco Aurélio, j. 8-4-2021, P, DJE de 16-4-2021.]. Recepção do art. 522 da Consolidação Das Leis do Trabalho. (...) A liberdade sindical tem previsão constitucional, mas não se dota de caráter absoluto. A previsão legal de número máximo de dirigentes sindicais dotados de estabilidade de emprego não esvazia aquela liberdade, que se preserva para cumprir a finalidade de autonomia da entidade sindical, não para criar situações de estabilidade genérica e ilimitada sem se conciliar com a razoabilidade e a finalidade da norma constitucional garantidora do direito. [ADPF 276, rel. min. Cármen Lúcia, j. 15-5-2020, P, DJE de 3-6-2020.]

à matéria trabalhista, uma vez que garantem atuação por meio de instrumentos judiciais (Mandado de Segurança, Mandado de Injunção, Habeas Data), bem como a gratuidade destes remédios judiciais.

Estão, ainda, presentes no citado Art. 5º a garantia da propriedade intelectual (inciso XXIX), bem como a proibição das provas obtidas por meios ilícitos (inciso LVI).

Por fim, estabelecem os §§2º e 3º do Art. 5º que o rol dos direitos fundamentais expressos no citado artigo não é taxativo, sendo que o ordenamento jurídico pátrio pode absorver alguns direitos trabalhistas dispostos em tratados internacionais ratificados pelo Brasil.¹⁸

Os princípios do direito do trabalho são esses direitos estampados nos artigos da

¹⁸ Sobre o papel dos tratados: "(...) desde a adesão do Brasil, sem qualquer reserva, ao Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (art. 11) e à Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de São José da Costa Rica (art. 7º, 7), ambos no ano de 1992, não há mais base legal para prisão civil do depositário infiel, pois o caráter especial desses diplomas internacionais sobre direitos humanos lhes reserva lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. O *status* normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil, dessa forma, torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de adesão. Assim ocorreu com o art. 1.287 do Código Civil de 1916 e com o DL 911/1969, assim como em relação ao art. 652 do novo Código Civil (Lei 10.406/2002). [RE 466.343, rel. min. Cezar Peluso, voto do min. Gilmar Mendes, j. 3-12-2008, P, DJE de 5-6-2009, Tema 60, com mérito julgado.] Vide AI 601.832 AgR, rel. min. Joaquim Barbosa, j. 17-3-2009, 2ª T, DJE de 3-4-2009. Vide HC 91.361, rel. min. Celso de Mello, j. 23-9-2008, 2ª T, DJE de 6-2-2009. Vide HC 72.131, red. do ac. min. Moreira Alves, j. 23-11-1995, P, DJ de 1º-8-2003. O Poder Executivo tem o dever constitucional de fazer funcionar e alocar anualmente os recursos do Fundo Clima, para fins de mitigação das mudanças climáticas, estando vedado seu contingenciamento, em razão do dever constitucional de tutela ao meio ambiente (CF, art. 225), de direitos e compromissos internacionais assumidos pelo Brasil (CF, art. 5º, § 2º), bem como do princípio constitucional da separação dos poderes (CF, art. 2º, c/c o art. 9º, § 2º, LRF). [ADPF 708, rel. min. Roberto Barroso, j. 4-7-2022, P, DJE de 28-9-2022.]. "De qualquer modo, para fins hermenêuticos, com base no que se verifica em comum às correntes supracitadas, aos tratados e às convenções internacionais sobre direitos humanos têm-se uma posição normativa hierarquicamente superior ao da legislação comum. Assim, portanto, pode-se entender pela superioridade hierárquica das Convenções 98 e 154 da OIT em face da CLT reformada, implicando uma redução da validade jurídica do parágrafo único de seu artigo 444 ou a quaisquer normas infraconstitucionais que no porvir adotarem semelhantemente o critério de prevalência do negociado individual menos benéfico ao trabalhador sobre o negociado coletivo." (Bastos, 30/09/2019). Neste sentido: O Poder Constituinte Derivado alterou o texto da Constituição inserindo novo parágrafo no art. 5º, § 3º, pela EC 45/2004: "Os tratados e convenções internacionais sobre Direitos Humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. "O texto insere a possibilidade de os tratados sobre Direitos Humanos ingressarem no sistema de direito nacional com o status e a hierarquia de normas constitucionais. A EC 45/2004, introdutória do § 3º no art. 5º da CF/1988, nasceu de proposta apresentada por Deputados Federais, ainda do ano de 1992. Na verdade, a Emenda foi o produto da conjugação de esforços do Judiciário, do Legislativo e do Executivo para alterações constitucionais que promovessem a melhor adequação da estrutura do Judiciário e do leque de competências dos órgãos do Judiciário. A Emenda Constitucional recebeu a denominação de Emenda da reforma do Judiciário.(Borges et al., 2012, p. 57)

constituição, ou derivação como princípios implícitos: princípio protetor;^{19 20}, princípio da

¹⁹ Em complemento, sobre os princípios: "A primeira acepção propõe a atuação do princípio protetor sobre a gama de normas trabalhistas disponíveis. Havendo duas ou mais soluções possíveis, o princípio protetor reclama que seja priorizada aquela que melhor atenda aos anseios do Direito do Trabalho do ponto de vista da decência do trabalho, da dignidade do trabalhador e do avanço da legislação social, o que pode ser resumido pela expressão norma mais favorável. [...] "Numa segunda acepção, o princípio protetor nos lembra de que nem tudo são normas quando o assunto é o cotidiano das relações de trabalho. Muitas vezes para o trabalhador é mais importante uma conquista localizada, como uma boa qualidade de comunicação com o empregador, uma boa distribuição dos serviços ou simplesmente um costume instituído pelo empregador, e não exatamente uma nova lei ou um novo decreto. Então, para que o princípio protetor possa assumir uma dimensão plena para sua realização no Direito do Trabalho, devemos entendê-lo não somente do ponto de vista da hierarquia dinâmica das leis postas, como também do ponto de vista da prioridade que uma situação vantajosa deve ter sobre uma situação desvantajosa. Daí a expressão conhecida por "condição mais benéfica" a que o trabalhador acessou, por força das lutas sindicais, por força de seus méritos próprios ou por força de concessão espontânea do empregador para assegurar melhores condições de trabalho naquele contexto. Se bem entendida, a condição mais benéfica tem idêntico sentido de norma mais favorável, muito embora uma esteja falando mais com o cotidiano das relações e a outra, com as leis que regem a relação. [...] "Numa terceira acepção, o princípio protetor age na interpretação de uma única norma ou cláusula normativa [...] Enquanto nas duas acepções anteriores o princípio protetor serviu para prestigiar um cenário comparado a outro cenário externo que supostamente traria desvantagens ao empregado, nessa terceira acepção o cenário é um só, seja um artigo de lei, seja uma cláusula de norma coletiva. Ao invés de termos o confronto entre duas leis, aqui o confronto se dá entre a interpretação de uma lei versus outra interpretação dessa mesma lei, provavelmente lacunosa ou ambígua. [...] " (Batista, 2021)" (Batista, 2021) "Havendo dupla possibilidade de interpretação de um único dispositivo, ambas válidas e em consonância com as regras da hermenêutica, deve-se privilegiar aquela que mais aprimora o desenvolvimento do Direito do Trabalho. Fundamento: princípio protetor. Premissa: subordinação do trabalhador em face do empregador. Nome popular dessa terceira acepção: na dúvida, a favor do empregado." (Batista, 2021).

²⁰ O julgado do TST sobre princípios: 'EMENTA AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. PRIMEIRA REFORMA DA PREVIDÊNCIA (EMENDA CONSTITUCIONAL N. 20/1998 E LEI N. 9.876/1999). JULGAMENTO CONJUNTO. INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL DA LEI N. 9.876/1999. REJEIÇÃO. SALÁRIO-MATERNIDADE. CARÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE. FATOR PREVIDENCIÁRIO E AMPLIAÇÃO DO PERÍODO BÁSICO DE CÁLCULO (PBC) DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS. CONSTITUCIONALIDADE. ATESTADO DE VACINAÇÃO E FREQUÊNCIA ESCOLAR PARA RECEBER SALÁRIO-FAMÍLIA. EXIGÊNCIA LEGÍTIMA. REVOGAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR N. 84/1996 PELA LEI N. 9.876/1999. POSSIBILIDADE. AÇÕES DIRETAS CONHECIDAS EM PARTE. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO EM RELAÇÃO AOS ARTS. 25 E 26 DA LEI N. 8.213/1991, NA REDAÇÃO DA LEI N. 9.876/1999. IMPROCEDÊNCIA DOS DEMAIS PEDIDOS. 1. É juridicamente possível e conveniente o julgamento conjunto de ações diretas de inconstitucionalidade que foram ajuizadas contra dispositivos das mesmas leis (Leis n. 8.213/1991 e n. 9.876/1999) e tramitaram simultaneamente, estando no mesmo estado de amadurecimento processual. A apreciação em conjunto, por lógica, induz resultados homogêneos, mas não estabelece prejudicialidade entre as demandas, propostas por legitimados diferentes. 2. A alegação de inconstitucionalidade formal por descumprimento do disposto no art. 65, parágrafo único, da Constituição Federal (não retorno do projeto de lei para a Casa iniciadora, após mudanças implementadas na Casa revisora), para ser conhecida, deve vir acompanhada de demonstração analítica das alterações de redação ocorridas. 4. Viola o princípio da isonomia a imposição de carência para a concessão do salário-maternidade, tendo em vista que (i) revela presunção, pelo legislador previdenciário, de má-fé das trabalhadoras autônomas; (ii) é devido às contribuintes individuais o mesmo tratamento dispensado às seguradas empregadas, em homenagem ao direito da mulher de acessar o mercado de trabalho, e observado, ainda, o direito da criança de ser cuidada, nos primeiros meses de vida, pela mãe; e (iii) há um dever constitucional de proteção à maternidade e à criança, nos termos do art. 227 da Constituição de 1988, como sublinhou o Supremo no julgamento da ADI 1.946. 5. A Constituição Federal, a partir da Emenda de n. 20/1998, não mais prevê a forma de cálculo do valor dos benefícios previdenciários, tendo a disciplina da matéria ficado a cargo de lei ordinária. A EC n. 20/1998 também estipulou a utilização do cálculo atuarial como fundamento para a disciplina legal dos benefícios previdenciários. O fator previdenciário, da maneira como estabelecido pela Lei n. 9.876/1999, está em linha com grandezas próprias do cálculo atuarial, de sorte que não interfere na concessão, ou não, do benefício e, por isso, não viola premissas constitucionais. Em verdade, o fator previdenciário apenas pondera o valor do salário de benefício

de duas benesses programáveis (aposentadoria por idade e aposentadoria por tempo de contribuição, essa última agora sem status constitucional) em face de algumas grandezas matematicamente relacionadas à higidez financeira do sistema previdenciário. 6. A ampliação, mediante lei, do período básico de cálculo (PBC) dos benefícios, isto é, do conjunto dos salários de contribuição usados no cálculo do salário de benefício, está dentro do raio de atuação legítima do legislador e confere maior fidedignidade à média das contribuições, pois, quanto maior a amostra tomada de um conjunto para estabelecer a média, maior a representatividade desta. A criação de regra de transição para os segurados já filiados ao Regime Geral de Previdência Social (Lei n. 9.876/1999, art. 3º) é constitucional, visto que não viola direitos adquiridos, expressamente ressaltados pela legislação, e possui força cogente, não havendo opção aos contribuintes quanto à regra mais favorável, para efeito de cálculo do salário de benefício. 7. A Lei n. 8.213/1991, no art. 67, consideradas tanto a redação original como a versão modificada pela Lei n. 9.876/1999, instituiu forma indireta de fiscalização de deveres dos pais para com os filhos menores: o de vaciná-los e o de matriculá-los em escola e acompanhar a frequência escolar, o que se incluía naquilo que o art. 384 do Código Civil de 1916, então vigente, chamava de “pátrio poder”. Esses deveres paternos colaboram para a concretização de dois importantes direitos constitucionalmente assegurados às crianças: o direito à saúde e o direito à educação (CF, art. 227, caput). 8. Com a edição da EC n. 20/1998, deixou de ser necessária lei complementar para instituir contribuição sobre valores pagos a autônomos, administradores e avulsos. A Lei Complementar n. 84/1996 perdeu, assim, o status de lei complementar, de modo que poderia ser revogada por lei ordinária, como de fato foi pela Lei n. 9.876/1999. 9. Ações parcialmente conhecidas, e, na parte conhecida, pedido julgado parcialmente procedente, quanto à alegada inconstitucionalidade dos arts. 25 e 26 da Lei n. 8.213/1991, na redação da Lei n. 9.876/1999, conforme postulado na ADI 2.110, e improcedente em relação às demais pretensões, declarando-se a constitucionalidade dos dispositivos impugnados. (STF - ADI: 2111 DF, Relator: Min. NUNES MARQUES, Data de Julgamento: 21/03/2024, Tribunal Pleno, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJE-s/n DIVULG 23-05-2024 PUBLIC 24-05-2024). Em outra ilustração neste julgado do TST: RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JULGAMENTO ULTRA PETITA - LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR INDICADO NA PETIÇÃO INICIAL - ART. 840, § 1º, DA CLT - MERA ESTIMATIVA - RESSALVA DESNECESSÁRIA. De acordo com o novel art. 840, § 1º, da CLT, com redação inserida pela Lei nº 13.467/17, "Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante". Respeitados os judiciosos posicionamentos em contrário, a melhor exegese do referido dispositivo legal é que os valores indicados na petição traduzem mera estimativa, e não limites, à condenação, sobretudo porque, a rigor, é inviável a liquidação, já no início da demanda, de todos os pedidos deduzidos na inicial. Não se deve perder de vista os postulados que informam o processo do trabalho, em especial os princípios da proteção, do valor social do trabalho, do acesso ao Poder Judiciário, da oralidade e da simplicidade dos atos processuais trabalhistas. Sem embargo, exigir que o trabalhador aponte precisamente a quantia que lhe é devida é investir contra o próprio jus postulandi trabalhista. A propósito, não se faz necessária qualquer ressalva na petição inicial de que tais valores representam mera estimativa à liquidação do julgado, não havendo que se falar, portanto, em julgamento ultra petita na hipótese em que quantia liquidada perpassa o montante pleiteado. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 00010547020215090654, Relator: Liana Chaib, Data de Julgamento: 12/04/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 14/04/2023)

primazia da realidade;²¹ princípio da irrenunciabilidade;²² princípio da continuidade da relação

²¹ Ilustração do TST sobre o princípio: 'RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. SENAC. EXERCÍCIO DE ATIVIDADES DE PROFESSOR. ENQUADRAMENTO. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. A questão em debate já foi decidida pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, no julgamento dos embargos em recurso de revista E-RR-70000-54.2008.5.15.0114, no qual ficou sedimentado o entendimento de que "independentemente do título sob o qual o profissional foi contratado - professor, instrutor ou técnico - é a realidade do contrato de trabalho que define a função de magistério e, por consequência, a categoria diferenciada de docente". Com efeito, a primazia da realidade constitui princípio basilar do Direito do Trabalho. Ao contrário dos contratos civis, o contrato trabalhista tem como pressuposto de existência a situação real em que o trabalhador se encontra, devendo ser desconsideradas as cláusulas contratuais que não se coadunam com a realidade da prestação de serviço. Dessa forma, a não observância de meras exigências formais para o exercício da profissão de professor não afasta o enquadramento pretendido pelo reclamante. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 103779520165030184, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 22/09/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 24/09/2021)

²² Um julgado do TST sobre o princípio: 'ACORDO EXTRAJUDICIAL. INVALIDADE. IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS. O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas continua sendo uma das notas fundamentais e específicas do Direito do Trabalho. SANTORO-PASSARELLI, citado por PLÁ RODRIGUEZ (in "Princípios do Direito do Trabalho", LTr, 1993, p. 69), ensina que "a disposição dos direitos do trabalhador está limitada em suas diversas formas, porque não seria coerente que o ordenamento jurídico realizasse de maneira imperativa, pela disciplina legislativa e coletiva, a tutela do trabalhador, contratante necessitado e economicamente débil, e que depois deixasse seus direitos à mercê dos atos de disposição do próprio empregado e de seu empregador". A renúncia aos direitos trabalhistas, após a cessação do contrato de trabalho, continua, em princípio, vedada, uma vez que seu caráter alimentar não desaparece com o fim da subordinação direta do empregado a seu empregador, e o recebimento das verbas rescisórias constitui, na maioria das vezes, a garantia de subsistência do obreiro até a obtenção de novo emprego. Por isso mesmo, aliás, os parágrafos 1º e 2º do artigo 477 da CLT estabeleceram que os recibos de quitação de rescisão do contrato de trabalho só serão válidos quando feitos com a assistência sindical ou do Ministério do Trabalho e apenas em relação às parcelas então efetivamente pagas pelo empregador, de forma discriminada. Assim, o acordo firmado extrajudicialmente pelo trabalhador que, em troca do pagamento de uma quantia estipulada, estabelece a renúncia prévia e genérica do empregado a todos os outros direitos trabalhistas eventualmente existentes, outorgando plena, geral e irrevogável quitação em relação ao período em discussão, fere a letra e o espírito desses preceitos legais imperativos e é absolutamente inválida, por força do artigo 9º da mesma CLTM e do artigo 51 da Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor, aqui subsidiariamente aplicável, nos termos do parágrafo único do artigo 8º da CLT). Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1334002120075120030, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 31/10/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 09/11/2012)

de emprego;²³ princípios da razoabilidade;²⁴ princípio da boa-fé.²⁵ (Batista, 2021, ed. Eletrônica, item 3)

Sabe-se que o ponto base de todo o sistema juslaboral é exatamente o intuito de proteger o trabalhador. Aliás, este ponto nevrálgico é consubstanciado com o alçar os direitos trabalhistas à Constituição Federal na condição de direitos sociais e, como tal, direito e garantia fundamental do cidadão.

A principiologia, que vai muito além da norma posta, é a razão de ser de toda a norma trabalhista. Assim, a proteção ao trabalhador não se trata de mero princípio, ou mais um princípio, mas exatamente o princípio norteador de toda a aplicação normativa atinente ao trabalhador.

Américo Plá Rodriguez (2000), estudioso clássico de consulta obrigatória em

²³ Sobre a relação de emprego, o julgado do TST: ‘RECURSO DE REVISTA. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. SÚMULA Nº 212 DO TST. O Direito do Trabalho é regido, entre outros, pelo princípio da continuidade da relação de emprego, em face do qual prevalece a presunção juris tantum de que a relação de trabalho foi desfeita por iniciativa do empregador, quando negados a prestação de serviço e o despedimento (Súmula nº 212 do TST). In casu, não há provas de que o pacto laboral tenha sido extinto por iniciativa do empregado, não havendo falar, portanto, em pedido de demissão. Recurso de revista conhecido e provido.’ (TST - RR: 1273004320075010002, Relator: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 17/03/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: 19/03/2010)

²⁴ O julgado do TST sobre a matéria de princípio: ‘DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. VALOR ARBITRADO. REDUÇÃO. RAZOABILIDADE. PROPORCIONALIDADE. PRINCÍPIOS. NÃO OBSERVÂNCIA. O direito à indenização por danos morais atrela-se ao prudente critério do juiz que, sopesando as circunstâncias que envolvem o caso concreto e pautando-se pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e da natureza pedagógica da pena, fixa o valor da indenização postulada. Porém, a reparação ao dano moral deve pautar-se pelo critério da proporcionalidade, de modo a compensar o empregado pela lesão sofrida, bem como para punir o ofensor, desestimulando-o de práticas que venham a denegrir a dignidade do trabalhador. Assim, viola o artigo 5º, V, da Constituição Federal, o acórdão regional que, na fixação de indenização por danos morais, não se pauta por critérios de razoabilidade e proporcionalidade. Recurso de revista conhecido e provido.’ (TST - RR: 728720125080011 72-87.2012.5.08.0011, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 16/10/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/10/2013)

²⁵ AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO. PROMESSA DE EMPREGO. CONTRATAÇÃO FRUSTRADA. Hipótese em que o Tribunal Regional manteve o pagamento da indenização por danos morais. No caso, restou claramente demonstrada a intenção de contratação da reclamante, uma vez que comprovada a participação em processo seletivo, convocação para apresentação de documentos pessoais relativos à contratação, com data para início das atividades, retenção da carteira de trabalho e abertura de conta salário. Diante da premissa fática descrita pelo TRT, tem-se que, nos casos em que a contratação não é efetivada após a realização de processo admissional, com a apresentação de documentos e realização de exames, a conduta é, efetivamente, passível de ser compensada a título de indenização por dano moral, pois o ato ofendeu o dever de lealdade e boa-fé, pois gerou na empregada séria e consistente expectativa de celebração de um novo emprego, de modo que a sua frustração causa prejuízos não apenas financeiros, mas também afeta a moral de permanecer na situação de desemprego, entrando na esfera íntima do lesado, caracterizando, portanto, prática de ato ilícito, em desrespeito aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da boa-fé objetiva, consagrados nos arts. 1º, III e IV, da Constituição Federal e 422 do Código Civil, surgindo daí o dever de indenizar. Trata-se de dano in re ipsa. Precedentes. Óbice da Súmula333/TST. Não merece reparos a decisão. Agravo não provido. (TST - Ag-AIRR: 0000446-81.2020.5.09.0242, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 06/12/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 11/12/2023)

matéria de principiologia trabalhista, assim cita:

“Por isso, com razão diz Galantino que os princípios constituem, de fato, a parte mais duradoura do corpus normativo, enquanto as leis, sobretudo numa época de rápida evolução social, tendem a se multiplicar, convertendo-se em fonte de incerteza.
(...)

Gerard Lyon-Caen chegou a dizer que o futuro da doutrina no Direito do Trabalho está ligado à busca de conceitos-chave que expliquem várias decisões aparentemente desconexas entre si e que servirão para justificar outras. Melhor ainda: à busca de diretrizes latentes, nem sempre expressas nos textos normativos nem nas sentenças, que só podem ser lidas nas entrelinhas e constituem uma espécie de direito não dito. Esses são os princípios do Direito do Trabalho.” (RODRIGUEZ, 2000).

O Princípio de Proteção ao Trabalhador, também chamado de Princípio Protetor ou Tutelar, subverte, em análise primeva, um dos pilares constitucionais básicos, que seria da completa isonomia entre as partes, ou seja, igualando trabalhadores e empregadores, mesmo em uma relação laboral.

Contudo, tal isonomia, deve ser buscada em sua essência, analisando detidamente não só a igualdade jurídica, mas também uma igualdade substancial e verdadeira (uma igualdade fática) que deve acompanhar as partes.

Ou seja, de maneira geral, é exatamente com a proteção ao trabalhador que se estabelece a igualdade substancial entre patrão e empregado, exatamente pela legislação reconhecer o caráter hipossuficiente do trabalhador quando comparado ao empregador.

Couture, citado por Rodriguez (RODRIGUEZ, 2000) diz que "o procedimento lógico de corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades". Ou seja, a partir da proteção ao trabalhador busca ser corrigida a igualdade existente entre patrão e empregado.

Ou seja, deixa-se de lado a “igualdade de direito” e se busca a “igualdade de fato”. Aliás, não se trata de mera prerrogativa do Direito do Trabalho, visto que a busca da igualdade é uma realidade no sistema normativo brasileiro, podendo ser utilizado como exemplos diplomas como o Código de Defesa do Consumidor, o Estatuto do Idoso e o Estatuto da Criança e do Adolescente. Em síntese, a partir de tal ideia de igualdade se busca favorecer quem se pretende proteger.

No caso, se interpreta a hipossuficiência do trabalhador a partir de um parâmetro econômico, ao presumir que em uma relação entre patrão e empregado, o empregado é o polo

economicamente mais fraco da relação. Inobstante a isso, tal hipossuficiência adviria de outros fatores, como culturais e até mesmo de acesso à educação. A partir disso, impõe ser deixado claro que a legislação trabalhista é protecionista em relação ao empregado, sendo exceção a relação empregatícia em que o empregado deixa de ser hipossuficiente.

Aliás, a partir daí é que, em algumas situações, a CLT prevê o afastamento de tal hipossuficiência, quando, por exemplo o empregado se faz representar por entidade sindical (Art. 611-A) e até mesmo quando o empregado possui remuneração relativamente alta e é portador de formação em curso superior (Art. 444, parágrafo único).

É certo que, em inúmeros casos, o princípio causa aplicação equivocada da norma trabalhista, se consubstanciando em rigidez excessiva ou excesso de paternalismo, com uma proteção exacerbada e desproporcional da norma. Aliás, grande parte das críticas que se faz ao Direito do Trabalho advém de tais premissas equivocadas. Um viés de proteção excessiva dos aplicadores e intérpretes da norma.

Tradicionalmente, a doutrina defende, a partir de classificação feita por Américo Plá Rodriguez (RODRIGUEZ, 2000) que o princípio protetor se afiguraria por três dimensões distintas: o princípio do *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. Contudo, doutrinadores modernos têm defendido a ideia de que o princípio da proteção ao trabalhador sirva de norte para os demais princípios especiais de Direito do Trabalho.

Maurício Godinho Delgado (Delgado, 2020) identifica como desdobramentos do princípio protetor vários outros princípios como o da Imperatividade das Normas Trabalhistas, o da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, o da Inalterabilidade Contratual Lesiva, o da Intangibilidade Salarial, o da Primazia da Realidade Sobre a Forma e o da Continuidade da Relação de Emprego.

Em verdade, o posicionamento juslaboral moderno não mais admite o princípio do *in dubio pro operario* como princípio de observância estrita, até pela dinâmica atual do sistema processual trabalhista. Admitir uma prevalência processual ao trabalhador seria clara infração ao princípio da isonomia, não observando a paridade de armas.²⁶

²⁶ RECURSO DE REVISTA. PROVA EMPATADA. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO *IN DUBIO PRO OPERARIO* NA SEARA PROCESSUAL. POSSIBILIDADE. Na seara processual trabalhista, não se aplica o princípio de direito material *in dubio pro operario*. Tal princípio é de aplicação restrita aos casos de dúvida quanto ao sentido das normas plurissignificativas no âmbito do direito material do trabalho. Em matéria de

Assim, a aplicação de tal vertente, como uma dimensão do princípio protetor, deixou de ser uma máxima no direito do trabalho. De fato, se interpreta que tal “privilégio” ao trabalhador subverteria princípio constitucional maior, qual seja, o princípio do juiz natural. Em verdade, a decisão judicial deveria vir em benefício ao trabalhador, o que induziria a um desequilíbrio excessivo na relação, desta vez em sentido inverso. (DELGADO, 2020).

2.2 Direito Ambiental do Trabalho

O Direito Ambiental do Trabalho visa proteger o meio ambiente do trabalho. O Direito do Trabalho, por sua vez, trata das relações jurídicas contratuais entre empregado e empregador. Já o Direito Ambiental, visa a proteção do meio ambiente, atrelado a estratégias de sustentabilidade. Quando pensados juntos, os benefícios abarcam os dois institutos, reduzindo a locomoção dos empregados, colaborando para redução de poluentes e degradantes ambientais, e ainda contribuindo para uma vida mais sociável e familiar para aqueles que perdem menos tempo com trajeto e ganham flexibilidade de horário e mais tempo livre. (Martins; Paschoalino; Montal, 2019). Sobre o objeto do direito ambiental do trabalho:²⁷

prova, vigem os mesmos princípios advindos do processo civil, dentre eles o da igualdade das partes, o que impede ao juiz decidir em caso de dúvida gerada por ausência de prova. Na prova dividida, em que ambas se equivalem em contradição, deve o juiz apreender a que for mais idônea segundo o seu livre convencimento motivado, com amparo no artigo 131, do CPC. De outro lado, se o juiz que colhe a prova não for o mesmo que julga, o empate na prova se manifesta e a causa deve ser decidida em desfavor da parte a quem a lei processual atribuir o encargo probatório. Conhecido e provido. (TST - RR: 552000720065050005, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 06/10/2010, 5ª Turma, Data de Publicação: 15/10/2010)

²⁷ Neste julgado há boa ilustração do conteúdo: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao tema em epígrafe, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 5º, X, da CF, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. A indenização resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agredem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. A Constituição Federal de 1988 assegura que todos têm direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, porque essencial à sadia qualidade de vida, razão pela qual incumbe ao Poder Público e à coletividade, na qual se inclui o empregador, o dever de defendê-lo e preservá-lo (arts. 200, VII, e

Inobstante, é válido ressaltar que o meio ambiente do trabalho, como objeto primeiro do Direito Ambiental do trabalho foi tutelado pela carta Constitucional de 1988, de modo expresso, no artigo 7º, quando assegura entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a “redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (item XXII), o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” (item XXIII) e “seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (item XXVIII).

Observa-se ainda que o meio ambiente (artigo 225) e o meio ambiente do trabalho em especial (artigo 200, VIII) receberam tutela constitucional específica no contexto da ordem social, que “tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (artigo 193 da Carta Constitucional de 1988).

225, caput). Não é por outra razão que Raimundo Simão de Melo alerta que a prevenção dos riscos ambientais e/ou eliminação de riscos laborais, mediante adoção de medidas coletivas e individuais, é imprescindível para que o empregador evite danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador. Acidentes do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional, na maioria das vezes, “são eventos perfeitamente previsíveis e preveníveis, porquanto suas causas são identificáveis e podem ser neutralizadas ou mesmo eliminadas; são, porém, imprevisíveis quanto ao momento e grau de agravo para a vítima” (MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5.ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 316). Tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético, decorrentes de lesões vinculadas à infortúnica do trabalho, sem prejuízo do pagamento, pelo INSS, do seguro social. No caso em tela, a Corte de origem, em que pese assentar a possibilidade de concausalidade entre os préstimos laborais e a enfermidade que acomete o Obreiro (fascite plantar bilateral), ratificou a sentença no sentido de que não restou configurado o caráter ocupacional da doença e, por conseguinte, manteve o indeferimento dos pedidos correlatos - indenização por dano moral e estabilidade provisória. Contudo, o contexto fático delineado pela Corte de origem permite que esta Corte proceda ao enquadramento jurídico diverso da questão. Conforme se extrai do acórdão recorrido, realizada a perícia médica, o expert relatou que o Obreiro “foi acometido por Fascite Plantar bilateral, doença inflamatória na sola dos pés associada ao uso excessivo deste tecido, diagnosticada durante o pacto com a Ré” e que “O excesso de peso corporal e o ortostatismo inerente a sua atividade laboral foram os fatores de risco identificados neste caso, razão pela qual concluímos pelo estabelecimento da concausa”. Oportuno, ainda, destacar que restou assentado no acórdão regional que, “No que tange às atividades desempenhadas em favor da ré, durante a avaliação pericial, o autor relatou que ‘trabalhou efetivamente, por 07 anos na reclamada, em pé. Em frente à mesa, fazia a solda de peças de escapamento. Usava MIG’ (fl. 436)”. Verifica-se, portanto, que o perito afirmou, de forma clara e consistente, a possibilidade de a atividade laboral ter atuado como elemento concorrente ao agravamento e piora dos sintomas, o que evidencia o caráter ocupacional da enfermidade que acomete o Obreiro. Desde a edição do Decreto 7.036/44, o ordenamento jurídico pátrio admite a teoria da concausa, que é prevista, expressamente, na atual legislação (art. 21, I, da Lei 8.213/91). Nesse ver, a partir das premissas fáticas lançadas na decisão recorrida, se as condições de trabalho a que se submetia o trabalhador, embora não tenham sido a causa única, contribuíram para a redução ou perda da sua capacidade laborativa, ou produziram lesão que exige atenção médica para a sua recuperação, deve-lhe ser assegurada a indenização pelos danos sofridos. Uma vez constatados a doença ocupacional, o dano e o nexo concausal, e considerando-se que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, desponta a premissa da culpa presumida da Reclamada e, consequentemente, a configuração dos elementos que ensejam a responsabilidade civil (dano, nexo causal e culpa empresarial) e o dever de indenizar. Anote-se que, em relação ao dano moral, a existência de doença de cunho ocupacional ou sequela de acidente de trabalho, por si só, viola a dignidade do ser humano (limitação de sua condição física, ainda que temporária), geradora de indiscutível dor íntima, desconforto e tristeza. Não há necessidade de prova de prejuízo concreto (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico), até porque a tutela jurídica, neste caso, incide sobre um interesse imaterial (art. 1º, III, da CF). Recurso de revista conhecido e provido. ... (TST - RR: 15803920175120025, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 09/09/2020, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/09/2020)

Sapientes de que o Direito Ambiental do Trabalho possui como premissa a defesa de um meio ambiente de trabalho saudável, sustentável, equilibrado e seguro para os trabalhadores em geral,(Carvalho & Franco Rêgo, 2013, p. 228)

O princípio da dignidade humana ressalta que o meio ambiente e o meio ambiente do trabalho devem estar interligados, cooperando para um bem-estar de maior qualidade e autonomia. É sabido que se há uma melhora na qualidade de vida dos empregados, estes terão maior rendimento e satisfação para o desempenho de suas funções, sendo fator principal um clima propício para criação e produção de ideias criativas, no qual o horário flexível e o aumento do horário para práticas cotidianas podem beneficiar a todos, inclusive ao meio ambiente (Picarelli, 2003). Assim, o direito ambiental do trabalho tem por princípio a proteção plena do trabalhador:²⁸

O princípio da *proteção plena ao trabalhador* assenta-se na noção de que qualquer que seja o regime de trabalho, como empregos formais ou contratos atípicos de trabalho, o empregador (ou tomador do serviço) tem responsabilidade direta e imediata de implementar medidas preventivas e medidas protetivas de matriz coletiva, para salvaguardar a salubridade dos ambientes de trabalho.

Por conseguinte, apesar de se reconhecer o caráter essencialmente coercitivo e assimétrico das relações de trabalho, com existência de processos diferenciados de prestação (terceirização, quarteirização, contratos temporários e transitórios), os trabalhadores devem ter proteção plena de sua saúde, independentemente da forma que tome o referido contrato. Nesse particular, qualquer que seja a forma contratual, o empregador deve ser responsável pela saúde dos seus trabalhadores, quer exerçam atividade na unidade produtiva ou mesmo no ambiente residencial.(Rocha, 2002, p. 129)

Ou seja, indissolúvel é, portanto, se dissociar o trabalho do meio ambiente. Conforme se observará mais adiante, o mundo corporativo moderno não mais dissocia o

²⁸ A evolução da legislação ambiental no Brasil: ‘...c) Em 1981 na vigência do regime ditatorial e, durante o mandato do último presidente-general, a Lei Federal nº 6.938, que trouxe a regulamentação de uma "política ambiental nacional" foi editada. Portanto, a despeito das linhas ditatoriais houve a absorção de conteúdo das discussões ambientais para o espaço normativo nacional. d) O processo constituinte que se desenvolveu e resultou na CF de 1988 incorporou uma ampla lista de direitos fundamentais, todos os aspectos funcionais e materiais do Estado de Direito e, como não poderia ser diferente, a questão ambiental em seu conteúdo. É de se notar, em atenção ao item anterior que, no ano de 1981 o regime ditatorial já se encontrava em declínio e com a necessidade de sucessão ao regime civil e democrático. e) Paulatinamente, na década de 1990, o Estado brasileiro passou a se movimentar pela incorporação de diversos documentos do direito internacional, e adotou uma postura de mudança ativa na participação em fóruns internacionais, e houve a recepção de muitos tratados, convenções e outros documentos de direitos humanos. O marco significativo dessa mudança foi a realização da conferência ECO 92 na cidade do Rio de Janeiro. Deve-se notar que esta conferência foi precedida por uma série de eventos negativos. Durante a década de 1980, alguns acontecimentos significativos trouxeram a questão ambiental ao centro das discussões políticas no Brasil: a tragédia de Cubatão, as práticas predatórias na floresta amazônica, a predação de animais silvestres e o tráfico dos produtos dessa predação, e o assassinato do líder ambiental Chico Mendes. f) Ao longo da década de 1980 e início dos anos 1990, foram feitas diversas modificações e concretizações na Lei nº 6.938, a ‘lei de política ambiental nacional’. Foram criadas novas agências ambientais estatais novas regulamentações administrativas e a lei da política nacional do meio ambiente foi complementada por outras leis ambientais.’(A. B. de Oliveira et al., 2022, pp. 153–154)

ambiente trabalhista da estratégia de sustentabilidade. Ou seja, um negócio só se torna sustentável e eticamente aceito se observadas não só as normas de proteção ao meio ambiente, mas também o respeito aos direitos humanos e ao direito dos trabalhadores. A relação entre o direito do trabalho e o direito ambiental na tutela dos direitos dos trabalhadores:

Ora, autores como Hubert Seillan (1994, p. 37) afirmam que o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental são resultados do insucesso do princípio liberal do *laissez faire*, que se desenvolveram e se formaram em épocas e por condições diferentes. Os dois ramos do Direito surgem em virtude das consequências produzidas, respectivamente, na saúde e vida do ser humano e na natureza.

Outrossim, tanto o Direito Ambiental como o Direito do Trabalho, cada um a seu modo, têm legislado sobre o meio ambiente de trabalho. Rocha (2002, p. 274) afirma que cada um desses campos do saber jurídico, de *per si* não conseguem compreender a dimensão do meio ambiente do trabalho. E por isso, seria necessário um campo jurídico específico, com seus princípios norteadores e regras postulares próprias a tratar do meio ambiente de trabalho saudável, seguro e sustentável. Esse campo do Direito se traduz no Direito Ambiental do Trabalho. (Carvalho & Franco Rêgo, 2013, p. 226)

A proteção sanitária do trabalhador se realiza com o ambiente saudável. Inclusive a constituição determina que o SUS deve ter a função de ‘colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho’ – Art. 200. Portanto, as políticas de prestação social de saúde, um dos direitos prestacionais de saúde, está ligado à proteção ambiental e sanitária do trabalho.²⁹

O STF tem decisões em julgados estabelecendo a relação entre o trabalho, a livre iniciativa, e o caráter transgeracional de proteção ao ambiente. Na ADI 6218 há o exemplo disso:

A livre iniciativa (CF, Art. 1º, IV e 170, caput) não se revela um fim em si mesmo, mas um meio para atingir os objetivos fundamentais da República, inclusive a tutela e preservação do meio ambiente para as presentes e futuras gerações (CF, Art. 225). [ADI 6.218, rel. min. Nunes Marques, red. do ac. min. Rosa Weber, j. 3-7-2023, P, DJE de 21-8-2023.]

Outro bom exemplo é a ADI 3.540. Neste julgado há a manifestação sobre o caráter que atravessa gerações e a imposição de uma diretriz programática de preservação para as gerações futuras:

A questão do desenvolvimento nacional (CF, Art. 3º, II) e a necessidade de preservação da integridade do meio ambiente (CF, Art. 225): O princípio do

²⁹ “Afinal, é preciso alinhar as tecnologias às transformações e aos impactos na seara laboral, visando encontrar um modelo de resposta jurídica que ofereça respostas condizentes com os direitos fundamentais e com a realidade social. No caso do Brasil, essas respostas englobam, entre outras normas, as que tutelam o meio ambiente do trabalho (art. 225, CF/88; art. 200, VIII, CF/88), os direitos fundamentais inespecíficos (art. 5º, X, CF) e direitos específicos (art. 7º, CF/88).” (Matos, 2022)

desenvolvimento sustentável como fator de obtenção do justo equilíbrio entre as exigências da economia e as da ecologia. O princípio do desenvolvimento sustentável, além de impregnado de caráter eminentemente constitucional, encontra suporte legitimador em compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro e representa fator de obtenção do justo equilíbrio entre as exigências da economia e as da ecologia, subordinada, no entanto, a invocação desse postulado, quando ocorrente situação de conflito entre valores constitucionais relevantes, a uma condição inafastável, cuja observância não comprometa nem esvazie o conteúdo essencial de um dos mais significativos direitos fundamentais: o direito à preservação do meio ambiente, que traduz bem de uso comum da generalidade das pessoas, a ser resguardado em favor das presentes e futuras gerações. [ADI 3.540 MC, rel. min. Celso de Mello, j. 1º-9-2005, P, DJ de 3-2-2006.]

Como desdobramento da linha do que foi consagrado nos julgados acima, a menção ao julgado sobre a natureza e a qualidade do direito ambiental. A decisão define a natureza peculiar do direito ambiental, transversal e pertencente a todos:

Meio ambiente. Direito à preservação de sua integridade (CF, Art. 225). Prerrogativa qualificada por seu caráter de metaindividualidade. Direito de terceira geração (ou de novíssima dimensão) que consagra o postulado da solidariedade. Necessidade de impedir que a transgressão a esse direito faça irromper, no seio da coletividade, conflitos intergeracionais. Espaços territoriais especialmente protegidos (CF, Art. 225, § 1º, III). Alteração e supressão do regime jurídico a eles pertinente. Medidas sujeitas ao princípio constitucional da reserva de lei. Supressão de vegetação em área de preservação permanente. Possibilidade de a administração pública, cumpridas as exigências legais, autorizar, licenciar ou permitir obras e/ou atividades nos espaços territoriais protegidos, desde que respeitada, quanto a estes, a integridade dos atributos justificadores do regime de proteção especial. Relações entre economia (CF, Art. 3º, II, c/c Art. 170, VI) e ecologia (CF, Art. 225). Colisão de direitos fundamentais. Critérios de superação desse estado de tensão entre valores constitucionais relevantes. Os direitos básicos da pessoa humana e as sucessivas gerações (fases ou dimensões) de direitos (RTJ 164/158, 160-161). A questão da precedência do direito à preservação do meio ambiente: uma limitação constitucional explícita à atividade econômica (CF, Art. 170, VI). Decisão não referendada. Consequente indeferimento do pedido de medida cautelar. A preservação da integridade do meio ambiente: expressão constitucional de um direito fundamental que assiste à generalidade das pessoas. [ADI 3.540 MC, rel. min. Celso de Mello, j. 1º-9-2005, P, DJ de 3-2-2006.]

2.3 A ordem econômica constitucional, trabalho, ambiente e matriz energética

Como já mencionado, no Art. 1º da CF são definidos os valores fundamentais do estado nacional combinando livre iniciativa e os valores do trabalho. No título VII, da Ordem Econômica, os fundamentos do estado são repetidos como fundamentos da OEF – Art. 170³⁰:

³⁰ Neste sentido: “O Estado dispõe de variados mecanismos para intervir na ordem econômica, de modo a direcioná-la ao cumprimento desses fins públicos. Há instrumentos diversos, que vão desde o enquadramento de uma atividade como monopólio estatal, passam pelo exercício direto de atividades econômicas (por meio de empresas estatais), pela sujeição da atividade ao regime de serviço público, pela normatização e regulação da atividade, até chegar ao fomento público. Cada uma dessas formas de intervenção admite formulação e intensidade diversas, conforme o setor em que se intervém e as finalidades públicas visadas. Elas podem ser manejadas de modo a se alcançar a melhor combinação capaz de, sem infringir a livre-iniciativa, assegurar que

"O valor trabalho se espalha pela Constituição afora, desde o Art. 1.º, IV (valorização do trabalho humano enquanto um dos fundamentos da República Federativa do Brasil), o Art. 6.º (trabalho enquanto direito social), o Art. 7.º (direitos dos trabalhadores), o Art. 8.º (liberdade sindical), até o Art. 193 (a ordem social tem por base o primado do trabalho). Em termos menos explícitos, o valor trabalho articula-se com o disposto no Art. 5.º, XIII (liberdade do exercício profissional), e, por que não, com o próprio Art. 37, I a XVII (regime jurídico dos servidores públicos civis), o Art. 42 (regime jurídico dos policiais militares e bombeiros militares) e o Art. 142, § 3.º (regime jurídico dos servidores públicos militares). A definição do trabalho como um dos fundamentos básicos da ordem econômica e a sua inserção no caput do Art. 170 não foram aleatórias. A intenção foi a de dar destaque a esse autêntico valor social, elegendo-o como um princípio reitor; antes, inclusive, da liberdade de iniciativa econômica." (Clève, 2022, item 3)

Neste mesmo Art. 170, é definida a teleologia da OEF como a de atingir e garantir a existência digna a todos/as os/as cidadãos³¹. Esses fundamentos e finalidades da OEF são estruturados em vários princípios com destaque para o propósito desta tese aos princípios da soberania nacional e defesa do ambiente.³² Em complemento à OEF a EC nº 123 inseriu no

a ordem econômica caminhe para o alcance dos fins sociais consagrados pela ordem jurídica brasileira." (Pietro, 2022, item 1.111)

³¹ O alcance da intervenção da OEF pode ser sintetizado no julgado do STF: 'O estatuto constitucional das franquias individuais e liberdades públicas, ao delinear o regime jurídico a que estas estão sujeitas – e considerado o substrato ético que as informa –, permite que sobre elas incidam limitações de ordem jurídica (RTJ 173/807-808), destinadas, de um lado, a proteger a integridade do interesse social e, de outro, a assegurar a coexistência harmoniosa das liberdades, pois nenhum direito ou garantia pode ser exercido em detrimento da ordem pública ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros. A regulação estatal no domínio econômico, por isso mesmo, seja no plano normativo, seja no âmbito administrativo, traduz competência constitucionalmente assegurada ao poder público, cuja atuação – destinada a fazer prevalecer os vetores condicionantes da atividade econômica (CF, art. 170) – é justificada e ditada por razões de interesse público, especialmente aquelas que visam a preservar a segurança da coletividade. A obrigação do Estado, impregnada de qualificação constitucional, de proteger a integridade de valores fundados na preponderância do interesse social e na necessidade de defesa da incolumidade pública legitima medidas governamentais, no domínio econômico, decorrentes do exercício do poder de polícia, a significar que os princípios que regem a atividade empresarial autorizam, por efeito das diretrizes referidas no art. 170 da Carta Política, a incidência das limitações jurídicas que resultam do modelo constitucional que conforma a própria estruturação da ordem econômica em nosso sistema institucional. (...) Diploma legislativo local que condiciona determinadas atividades empresariais à estrita observância da cláusula de incolumidade destinada a impedir a exposição da coletividade a qualquer situação de dano. Vedação da edificação e instalação "de postos de abastecimento, lavagem e lubrificação nos estacionamentos de supermercados e hipermercados e similares, bem como de teatros, cinema, *shopping centers*, escolas e hospitais públicos" (LC distrital 294/2000, art. 2º, § 3º).' [RE 597.165 AgR, rel. min. Celso de Mello, j. 4-11-2014, 2ª T, DJE de 9-12-2014.]

³² A relação entre a OEF e o ambiente está descrita neste julgado do STF: 'A atividade econômica não pode ser exercida em desarmonia com os princípios destinados a tornar efetiva a proteção ao meio ambiente. A incolumidade do meio ambiente não pode ser comprometida por interesses empresariais nem ficar dependente de motivações de índole meramente econômica, ainda mais se se tiver presente que a atividade econômica, considerada a disciplina constitucional que a rege, está subordinada, dentre outros princípios gerais, àquele que privilegia a "defesa do meio ambiente" (CF, art. 170, VI), que traduz conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e de meio ambiente laboral. Doutrina. Os instrumentos jurídicos de caráter legal e de natureza constitucional objetivam viabilizar a tutela efetiva do meio ambiente, para que não se alterem as propriedades e os atributos que lhe são inerentes, o que provocaria inaceitável comprometimento da saúde, segurança, cultura, trabalho e bem-estar da população, além de causar graves danos ecológicos ao patrimônio ambiental, considerado este em seu aspecto físico ou natural.' [ADI 3.540 MC, rel. min. Celso de Mello, j. 1º-9-2005, P, DJ de 3-2-2006.]

sistema tributário nacional a preocupação com a sintonia entre ambiente e tributação (BORGES, 2020, p. cap. 2) (BORGES, 2023, p. cap. 10) (BORGES, 2003, p. cap. 4).³³

"Nessa toada, ainda que a Constituição Federal tenha elegido a livre-iniciativa como pedra basilar da ordem econômica (Art. 170, caput), ela a colocou lado a lado com outros valores igualmente relevantes, tais como a valorização do trabalho humano, a garantia de existência digna a todos os cidadãos, a proteção do meio ambiente, a defesa do consumidor, a busca do pleno emprego e a redução de desigualdades regionais e sociais. Cabe ao Estado assegurar que a ordem econômica brasileira se desenvolva dentro dos quadrantes traçados pelo texto constitucional, tendo a livre-iniciativa como seu fundamento e a viabilização dos demais valores como seus fins." (Pietro, 2022, item 1.1.1)

O inciso VI do Art. 170 incluiu o princípio do poluidor pagador como norma vinculante das atividades econômicas e, por correlação com o valor do trabalho, a ordem econômica deve dar tratamento diferenciado às atividades ‘amigas’ do ambiente e do trabalho.³⁴ Nos princípios dos incisos do Art. 170 estão presentes a proteção da propriedade privada e o cumprimento da função social da propriedade. No Art. 186 a CF determina que o cumprimento da função social se dá pela ‘utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente’. E esta mesma função social deve observar ‘disposições que regulam as relações de trabalho’ para o seu atingimento, e, no exercício da atividade econômica da propriedade agrária a ‘exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores’ (BORGES, 2020, p. caps. 2 e 9).

No caso da regulação da energia na OEF, os fundamentos devem ser organizados além do título VII. Na parte de distribuição de competências o Art. 20 define a titularidade da União na exploração de combustíveis fósseis e do potencial hidráulico (que é energia renovável), com participação de estados e municípios no resultado da exploração. O Art. 21 também dá a titularidade da União nos serviços públicos de produção de energia elétrica. O Art. 22 define a competência normativa da União para legislar sobre energia, o que incluiria qualquer geração/produção de energia. O Art. 176 a OEF também trata da energia hidráulica:

"Portanto, sabemos, por agora, que somente a União Federal pode legislar acerca de energia em todo o território nacional. Representa, aqui, uma concentração de competências que é característico da Constituição Federal Brasileira: uma

³³ O novo art. 145: ‘§ 3º O Sistema Tributário Nacional deve observar os princípios da simplicidade, da transparência, da justiça tributária, da cooperação e da defesa do meio ambiente’. Agora há um tributo especial, com a reforma tributária, que seleciona atividades danosas ao ambiente, no novo art. 153: ‘VIII - produção, extração, comercialização ou importação de bens e serviços prejudiciais à saúde ou ao meio ambiente, nos termos de lei complementar.’

³⁴ Este inciso do art. 170 guarda conexão com o §3º do art. 174 que é o artigo regulador da ação do estado na economia, na economia cooperativa.

concentração na figura da União Federal, cabendo aos Estados-membros, Distrito Federal e Municípios competências residuais" (Clève, 2022, item 3.1)

No texto constitucional há, como visto, preocupação dedicada à energia elétrica e a menção genérica à energia. No Art. 177 da OEF é dedicada atenção ao monopólio do petróleo e do gás natural e às atividades nucleares. No Art. 238 a constituição aplica o princípio da legalidade já mencionando, no mesmo artigo, combustíveis fósseis e biocombustíveis, já que a 'lei ordenará a venda e revenda de combustíveis de petróleo, álcool carburante e outros combustíveis derivados de matérias-primas renováveis'. A nova EC nº 123 trouxe a definição de tratamento tributário diferenciado aos combustíveis verdes (BORGES, 2000, p. passim).³⁵

A OEF orienta as atividades econômicas à proteção do trabalho e do ambiente. No caso dos biocombustíveis, esses não mereceram tratamento dedicado como os combustíveis fósseis. Assim, a atividade econômica dos biocombustíveis está subordinada ao regime geral de livre iniciativa, debaixo dos parâmetros da legalidade. Por isso, a atividade econômica dos biocombustíveis encontra concretização em várias leis infraconstitucionais que cabe mencionar como ilustração: Lei nº 6938, da política nacional do meio ambiente; Lei nº 13.576, Lei do RENOVABIO; Lei nº 14993, Lei do combustível verde; Decreto nº 9073, Acordo de Paris; e a Lei nº 11.097, que instituiu o PNPB – Programa Nacional de Produção e Uso do Biodiesel (PNPB).

2.4 Do direito individual do trabalho (Art. 7º da Constituição de 1988)

Para o tratamento do direito individual do trabalho é de se destacar, novamente, a finalidade do direito do trabalho:

"A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade. O Direito do Trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito às condições de trabalho, mas também para assegurar uma remuneração condigna a fim de que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade. Visa o Direito do Trabalho melhorar essas condições do trabalhador"

³⁵ 'Art. 225. VIII - manter regime fiscal favorecido para os biocombustíveis e para o hidrogênio de baixa emissão de carbono, na forma de lei complementar, a fim de assegurar-lhes tributação inferior à incidente sobre os combustíveis fósseis, capaz de garantir diferencial competitivo em relação a estes, especialmente em relação às contribuições de que tratam o art. 195, I, "b", IV e V, e o art. 239 e aos impostos a que se referem os arts. 155, II, e 156-A. '

(Silva, 2019, cap. 3)

No que tange aos direitos trabalhistas propriamente ditos, ou seja, os direitos trabalhistas atinentes ao direito individual do trabalho, estes estão expressos no Art. 7º da Constituição. Com o sugestivo nome de direitos sociais, a Constituição, como já dito, dá especial ênfase a tais direitos. Basicamente, o referido artigo prevê os direitos do trabalhador frente ao contrato de trabalho.³⁶

São direitos dos trabalhadores, na forma do Art. 7º da CLT: a isonomia entre trabalhadores urbanos e rurais, a vedação da dispensa arbitrária, o seguro-desemprego, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o salário mínimo, o piso salarial, a irredutibilidade salarial, a garantia do salário mínimo, o 13º salário, o adicional noturno, a proibição da retenção dolosa do salário, a participação nos lucros, o salário-família, a jornada de trabalho de 44 horas semanais, a redução de jornada através de acordos coletivos, o repouso semanal remunerado, o adicional de hora extra, as férias, a licença maternidade e paternidade, a proteção da mulher,

³⁶ EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PEDIDO DE PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS E REFLEXOS. DIREITO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO. Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho com pedido de pagamento de horas extras trabalhadas e seus reflexos em outros títulos, entre outros. A Turma reconheceu a legitimidade do Parquet para ajuizar a demanda, sob o fundamento de que se trata de direito individual homogêneo. É sabido que a legitimidade ativa do Parquet, por ocasião do ajuizamento de ação civil pública, na busca da defesa de interesses coletivos lato sensu, encontra fundamento na defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos previstos no artigo 127 da Constituição Federal. Ressalta-se que o Supremo Tribunal Federal já pacificou o entendimento de que os interesses homogêneos são espécie dos interesses coletivos e esta SbDI-1 já pacificou entendimento quanto à legitimidade do Ministério Público para ajuizar ação civil pública para a defesa de interesses individuais homogêneos. Neste caso, o titular do direito é perfeitamente identificável e o objeto é divisível e cindível, caracterizando-se, porém, pela sua origem comum (decorrência de um mesmo fato), o que lhe atribui o caráter de direito coletivo lato sensu. Busca-se, portanto, a reparação de direitos de diversos empregados em razão de uma conduta da empresa, que não cumpriu com suas obrigações trabalhistas, situação, portanto, uniforme para todos os seus empregados. Ressalta-se que a homogeneidade que caracteriza o direito não está nas consequências individuais no patrimônio de cada trabalhador, advindas do reconhecimento desse direito, mas sim no ato único e de efeitos coletivos pelo empregador de descumprir norma legal e no prejuízo ocasionado à categoria dos empregados, como um todo, que, neste caso, deixaram de ter a oportunidade de perceber o pagamento de horas extras decorrentes do descumprimento da jornada de trabalho prevista na Constituição Federal e na CLT. Assim, configurada a origem comum do direito, de modo que legitime a atuação do Parquet, não a descaracteriza o fato de ser necessária a individualização para apuração do valor devido a cada empregado, uma vez que a homogeneidade diz respeito ao direito, e não à sua quantificação, até porque os direitos individuais homogêneos não são direitos individuais idênticos, necessitando apenas que decorram de um fato lesivo comum. Desse modo, verificando-se que o direito cuja tutela foi postulada nesta ação civil pública tem origem comum, pois decorre de irregularidade praticada pela empregadora a um grupo formado por seus empregados, é forçoso concluir que se trata de direito individual homogêneo, nos termos do artigo 81, parágrafo único, inciso III, do CDC. Logo, tratando-se de tutela de direito individual homogêneo, é patente a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento desta ação civil pública, com fundamento no artigo 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75/93, nos termos em que decidido pela Turma, razão pela qual deve ser mantida a decisão embargada. Embargos conhecidos e desprovidos. (TST - E: 5417620105020042, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 04/02/2021, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 12/02/2021)

criança e adolescente, o aviso prévio, a segurança e medicina do trabalho, o pagamento de adicional por atividade penosa, insalubre e/ou perigosa, a aposentadoria, as convenções e acordos coletivos, o seguro de acidente de trabalho, a proibição de diferença de salário, a proteção ao deficiente físico e a extensão de alguns direitos trabalhistas ao empregado doméstico.

O princípio protetor está no Art. 7º da Constituição Federal, ao estabelecer a melhoria da condição social: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988), e sedimentou o entendimento de que o Direito do Trabalho merece proteção estatal. Este princípio se expressa sob três formas distintas: princípio ou regra da condição mais benéfica, princípio ou regra da norma mais favorável ao trabalhador e princípio ou regra in dubio pro operario. (SILVA; BERSANI, 2020).³⁷

Leite ainda coloca que existe um princípio que está diretamente interligado, o princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho, que se apresenta na CRFB, no Art. 225 e no Art. 200, VIII. Para implantação da proteção ao meio ambiente do trabalho, entra em questão grande parte do Art. 7º da CRFB, podendo assim ser implementado por completo. (LEITE, 2019).

No art. 7º da CRFB, pode ser extraído os incisos XIII, XIV, XV, XVI e XVII, que vão tratar sobre o princípio da limitação da duração do trabalho. O inciso XXVII, princípio da

³⁷ RECURSO DE REVISTA. LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. DIREITO MATERIAL. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE À ÉPOCA DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/17. DIREITO INTERTEMPORAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A discussão dos autos gira em torno da aplicação da nova redação dada ao § 2º do art. 457 da CLT aos contratos de trabalho vigentes à época da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. 2. Saliente-se que o posicionamento desta Corte é no sentido de que a alteração da natureza jurídica do auxílio-alimentação, de salarial para indenizatória, não alcança os empregados que já percebiam habitualmente o benefício, tendo em vista a incorporação dessa condição mais benéfica ao patrimônio jurídico do trabalhador (Orientação Jurisprudencial nº 413 da SBDI-1 do TST). 3. Acrescente-se que esta Corte, no tocante à base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários, consolidou o entendimento de que não prevalece alteração legislativa para os contratos em curso nos termos do item III da Súmula nº 191 do TST. 3. Considerados o papel institucional desta Corte de uniformização da jurisprudência trabalhista, bem como análise aprofundada da matéria, à luz do direito intertemporal, entendo inaplicável a alteração dada ao § 2º do art. 457 da CLT pela Lei nº 13.467/2017, aos contratos de trabalho em curso quando da sua edição, uma vez que a supressão ou alteração de direito incorporado ao patrimônio jurídico do empregado, com redução da remuneração, ofende o ato jurídico perfeito, a teor do que dispõem os arts. 5º, XXXVI, e 7º, VI, da Constituição da República e 6º da LINDB. Precedentes. 4. Na hipótese, o Tribunal Regional ao limitar a condenação ao pagamento do auxílio-alimentação à 10/11/2017, sob o argumento de que sua natureza jurídica passou a ser indenizatória, ante as alterações dadas ao § 2º do art. 457 da CLT, pela Lei nº 13.467/2017, violou o art. 5º, XXXVI, da Constituição da República. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 00110901120215150136, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 19/04/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 28/04/2023)

proteção em face da automação. O inciso XXII, princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho. E, o inciso XXVIII, que se divide em dois, ambos com o intuito do princípio da obrigatoriedade de seguro contra acidentes de trabalho. A primeira parte mostra o princípio da responsabilidade civil do empregador pelos danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador. A segunda parte mostra o princípio do pagamento de adicionais de remuneração para as atividades insalubres, perigosas ou penosas, que se encontra também no inciso XXIII. (LEITE, 2019).

Em um contexto Constitucional, o direito à desconexão é tratado como um direito fundamental, por refletir diretamente sobre a vida particular do empregado e na sua saúde, isso fica disposto no art. 7º, XIII e XV, da CRFB:

Art. 7º - são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
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;
XV – Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. (BRASIL, 1988)

A Constituição Federal de 1988 menciona, ainda, que não devem existir abuso nem invasão da intimidade, mencionando o seguinte: art. 5º, X: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;". A mesma CRFB/1988 prevê como direito do trabalhador (art. 7º, XXVII) a “proteção em face de automação, na forma da lei.”. (BRASIL, 1988).³⁸

O art. 7º, XIII, da CRFB, estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais “duração do trabalho normalmente não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro

³⁸ RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RESTRIÇÃO DE USO DE BANHEIRO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Há transcendência política quando se constata em exame preliminar o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência majoritária, predominante ou prevalecente no TST. 2. De acordo com a jurisprudência desta Corte, o controle exercido pelo empregador sobre uso de banheiros por parte de empregados caracteriza ato ilícito capaz de ensejar o pagamento de indenização por dano moral. Precedentes da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI-I. 3. Nos termos do art. 5º, X, da Constituição Federal, são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. 4. Portanto, estando presentes os elementos ensejadores da condenação (dano, nexo causal e culpa do empregador), não há como indeferir o pedido formulado pela reclamante. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 00011132220185090021, Relator: Jose Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, Data de Julgamento: 26/04/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 28/04/2023)

semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convecção coletiva de trabalho”. (BRASIL, 1988).

Cumprir observar ainda, que existem alguns incisos do citado artigo que não são, de forma geral, direitos fundamentais dos trabalhadores, mas sim normas que disciplinam o exercício desses direitos, como a prescrição dos direitos, a diferenciação entre trabalho manual e técnico e os trabalhadores frente a automação das empresas.

E, por último, citando o Art. 7º, XVI, da CRFB, a jurisprudência anterior a reforma trabalhista já previa o pagamento de horas extras aos teletrabalhadores. Portanto, o trabalho a distância no sistema de execução através de recursos tecnológicos, se torna indiscutível a fiscalização da jornada e havendo sobrejornada, as horas extras precisam ser remuneradas.

2.5 Do direito coletivo do trabalho (arts. 8º, 9º, 10 e 11 da Constituição de 1988)

Os artigos 8º, 9º, 10 e 11 da Constituição Federal, disciplinam os direitos atinentes ao direito coletivo, aí incluindo o direito sindical e o direito de greve.

O Art. 8º da Constituição, que eternamente está na iminência de sofrer alterações por vários e vários projetos de reforma sindical, disciplina de forma geral a organização sindical brasileira, estabelecendo princípios como a livre associação; a unicidade sindical; a organização, registro e funcionamento dos sindicatos; a negociação coletiva; o sindicato como substituto processual; e a estabilidade dos dirigentes sindicais. Nesse sentido a síntese do direito coletivo do trabalho:³⁹

³⁹ AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014 E ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. LEGITIMIDADE ATIVA. SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. 1. Confirma-se a decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento interposto pela ré. 2. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional do Trabalho deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo sindicato autor para, afastando a ilegitimidade ativa reconhecida pelo juízo de primeiro grau, “determinar o retorno dos autos à origem para julgamento dos pedidos formulados na presente ação coletiva”. 3. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no entendimento de que a legitimidade sindical prevista no artigo 8º, III, da Constituição Federal é ampla e alcança não apenas os direitos coletivos em sentido amplo (direitos difusos, direitos coletivos stricto sensu e individuais homogêneos), mas, inclusive, os direitos individuais subjetivos dos trabalhadores integrantes da categoria. 4. Incidência do óbice do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula n.º 333 do TST. Agravo a que se nega provimento. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. PARCELAS VINCENDAS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. HORAS IN ITINERE. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. Confirma-se a decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento interposto pela ré. 2. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que se afigura viável a condenação ao pagamento de parcelas vincendas, enquanto perdurar a situação de fato, nos termos dos arts. 323 do CPC/15 (art. 290 do CPC/73) e 892 da CLT. 3. Logo, o recurso não

A coletivização se localiza no tripé sobre o qual se assenta o Direito do Trabalho, ao lado da autotutela laboral, normalmente representada pela greve, e pelo reconhecimento expresso de que um de seus sujeitos necessita de alguma forma de compensação pela posição inferior, o que naturalmente faz lembrar o princípio protetor devotado aos empregados, mas também abarca a salvaguarda de interesses de gestão do empregador." (Batista, 2021. P. 2, cap.1)

Já o art. 9º da Constituição prevê o direito de greve e suas limitações. Os arts.10 e 11 por sua vez, dispõem, respectivamente, sobre a participação dos trabalhadores junto aos colegiados dos órgãos públicos que deliberam sobre seus interesses e a garantia de representação dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 funcionários.⁴⁰

demonstra transcendência da matéria recorrida, em nenhuma de suas modalidades. Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 00000817720155030045, Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Data de Julgamento: 26/04/2023, 1ª Turma, Data de Publicação: 28/04/2023)

⁴⁰ DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89. A Constituição reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Não se considera abusivo o movimento paredista se observados os requisitos estabelecidos pela ordem jurídica para sua validade: tentativa de negociação; aprovação pela respectiva assembleia de trabalhadores; aviso prévio à parte adversa. Embora se reconheça que o direito de greve se submete às condições estabelecidas nos arts. 3º e 4º da Lei 7.783/1989, torna-se indubitável, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionarem a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, que não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento ao direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu art. 9º, caput, conferiu larga amplitude a esse direito: "É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender". Dessa forma, a aprovação por assembleia não pode - em situações especiais em que o movimento paredista foi realizado com razoabilidade, aprovação e adesão dos obreiros - exprimir uma formalidade intransponível a cercear o legítimo exercício do direito de greve. No caso concreto, houve o cumprimento de quase todos os requisitos formais para a deflagração da greve (negociação prévia, convocação da assembleia geral e comunicação prévia da paralisação). Constatou-se irregularidade apenas na ata da assembleia, a qual não veio em forma documental aos autos. Nada obstante, vieram aos autos lista de presença, com o registro de mais de 300 trabalhadores presentes na reunião que autorizou a cessação da prestação de serviços, e comunicado expresso do Sindicato Obreiro à Empresa, no dia 3/8/2021 (data da assembleia geral extraordinária), acerca da decisão da categoria, à unanimidade, de rejeitar a proposta de ACT e deflagrar greve, por tempo indeterminado, a partir de 9/8/2021. Atente-se ao fato de que a greve ocorreu de forma incontroversa, com paralisação das atividades pelos trabalhadores, demonstrando a adesão e a organização prévia da categoria para a deflagração do movimento - circunstância que, a despeito da inexistência de prova escrita completa, traz convicção acerca da realização do requisito previsto no art. 4º da Lei 7.783/89 (aprovação da assembleia de trabalhadores). Destaca-se, ademais, o elevado grau de respeito da categoria profissional aos aspectos mais fundamentais para a civilidade do exercício do direito de greve, considerando tratar-se de greve envolvendo serviços essenciais (no caso, serviço de telecomunicações): a comunicação prévia sobre a deflagração da greve foi dada com mais de 5 dias de antecedência; e a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade foi integralmente atendida (art. 11 da Lei 7783/89), bem como todas as decisões liminares proferidas nos autos. Assim sendo, diante das particularidades do movimento paredista em exame - o cumprimento de quase todos os requisitos formais prévios, a constatação de que houve uma decisão coletiva dos trabalhadores para a deflagração da greve e a condução do movimento com lealdade e razoabilidade -, tem-se que a deficiência formal da prova escrita em relação à aprovação assemblear foi suprida por outras evidências colhidas dos autos, considerando-se atendido o requisito formal estabelecido pelo art. 4º da Lei 7.783/89, na substância - caso dos autos. Julgados desta SDC. Pelo exposto, dá-se provimento parcial ao apelo, no aspecto, para declarar a greve não abusiva. Com

2.6 Da força normativa das disposições constitucionais relativas ao trabalho

Desde o nascimento da Constituição de 1988, a força normativa das disposições constitucionais sobre as relações trabalhistas tem afligido os estudiosos da área, na medida em que muitas delas dependem de plena interpretação para que possam ser garantidas sua eficácia, efetividade e eficiência.

A força normativa das disposições constitucionais há muito tem preocupado os juristas do mundo todo, sendo que, mais especificamente, em 16 de abril de 1862, Ferdinand Lassalle (HESSE, 1991), proferiu conferência sobre a essência da Constituição na qual afirmava que “questões constitucionais não são questões jurídicas, mas sim questões políticas”. Basicamente, Lassalle narrou tratar-se a Constituição de um país como um simples pedaço de papel, devendo estar atenta a realidade, e não podendo se contrapor a esta.

Contrário a tal ideia, Konrad Hesse proferiu em 1959 aula inaugural na Universidade de Freiburg-RFA invocando a força normativa da Constituição jurídica. Hesse (HESSE, 1991) afirmou com propriedade que:

“(...) a força normativa da constituição não reside, tão-somente na adaptação inteligente de uma dada realidade. A constituição jurídica logra converter-se, ela mesma, em força ativa, que se assenta na natureza singular do presente (individuelle Beschaffenheit der Gegenwart). Embora a constituição não possa, por si só, realizar nada, ela pode impor tarefas.” (HESSE, 1991).

Portanto, Hesse se contrapôs à ideia de Lassalle na medida que a constituição dever ter força normativa plena, não sendo admissível tratá-la como um simples pedaço de papel. Partindo-se dos pareceres abalizados de Hesse e Lassalle, vários juristas resolveram propor uma classificação, no que tange à aplicabilidade das disposições constitucionais. Paulo Rogério Marques de Carvalho (CARVALHO, 2020), esclarece que:

relação ao desconto dos dias parados, a Lei de Greve estabelece, expressamente (art. 7º), que os movimentos grevistas suspendem (ao invés de interromperem) os contratos de trabalho dos participantes da greve. A jurisprudência da SDC/TST tem atenuado o rigor legal em alguns casos pontuais como, por exemplo, os que envolvem descumprimento salarial pelo empregador ou os que tratam de greves ambientais em vista de situações que coloquem os trabalhadores em risco à saúde e segurança. Não abrangendo o presente processo qualquer dessas exceções acolhidas pela jurisprudência, confere-se efetividade ao art. 7º da Lei de Greve, desprovido-se o recurso ordinário do Sindicato obreiro, no aspecto. Recurso ordinário provido parcialmente. (TST - ROT: 00005921120215100000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/03/2023, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 24/03/2023)

“As dialéticas sobre a configuração jurídica das relações de trabalho, que se iniciam no contexto dos debates do projeto do Código Civil Alemão de 1900, encontram em Anton Menger von Wolfensgrun (1841-1906) e Otto Friedrich von Gierke (1841-1921) críticas a uma modulação jurídico-contratual das relações de trabalho baseadas no direito romano e em uma aproximação de tratamento das relações de trabalho com a venda e locação de coisa, que resultou na previsão de um dever de proteção para o ser subordinado prevista no referido código alemão e ponto de partida para os diferentes matizes sobre a natureza das relações contratuais trabalhistas desenvolvidas por Heinz Pothof (1875-1945), Hugo Sinzheimer (1875-1945), Wolfgang Siebert (1905-1959), Arthur Nikish (1878-1968), Erich Molitor (1886-1963) e Phillip Lotmar (1850-1922), que integram as bases teóricas da regulação da fenomenologia laboral e a consolidação de sua autonomia. É importante ressaltar que o afloramento e desenvolvimento dessas ideais na doutrina germânica foram desencadeados pela Constituição de Weimar, que exigia a uniformização dos regimes laborais, reconhecia o dever de proteção social do Estado aos trabalhadores e tutela à convenção coletiva. Em razão dessa ruptura com o método, os juslaboralistas era estigmatizados como “juristas sociólogos” criadores de um sincretismo metodológico.” (Monebhurrin, 2020)

A Constituição brasileira dá aos direitos fundamentais prerrogativas de terem aplicabilidade imediata, conforme se pode perceber pelo §1º do Art. 5º da Constituição de 1988, devido ao quê, presume-se, teriam eles eficácia real. A aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais - aí incluídos os direitos trabalhistas expressos no art. 7º da Constituição - é condição intrínseca dos direitos fundamentais, sendo certo que retornaríamos ao conceito de Lassalle caso não admitíssemos tal aplicabilidade imediata. José Afonso da Silva, (SILVA, 2022), um dos maiores nomes do constitucionalismo nacional, classifica as disposições constitucionais por sua eficácia, a qual conceitua como:⁴¹

“(...) eficácia e aplicabilidade das normas constitucionais constituem fenômenos conexos, aspectos talvez do mesmo fenômeno, encarados por prismas diferentes: aquela com potencialidade; esta como realizabilidade, praticidade. Se a norma não dispõe de todos os requisitos para sua aplicabilidade aos casos concretos, falta-lhe eficácia, não dispõe de aplicabilidade. Esta se revela, assim, como possibilidade de aplicação.”

A partir da definição da eficácia, propõe que as normas sejam classificadas como de eficácia plena (que produzem efeitos jurídicos práticos desde sua entrada em vigor), eficácia

⁴¹ Extradicação e necessidade de observância dos parâmetros do devido processo legal, do estado de direito e do respeito aos direitos humanos. Constituição do Brasil, arts. 5º, § 1º, e 60, § 4º. (...) Obrigação do STF de manter e observar os parâmetros do devido processo legal, do estado de direito e dos direitos humanos. Informações veiculadas na mídia sobre a suspensão de nomeação de ministros da Corte Suprema de Justiça da Bolívia e possível interferência do Poder Executivo no Poder Judiciário daquele país. Necessidade de assegurar direitos fundamentais básicos ao extraditando. Direitos e garantias fundamentais devem ter eficácia imediata (CF. art. 5º, § 1º); a vinculação direta dos órgãos estatais a esses direitos deve obrigar o Estado a guardar-lhes estrita observância. [Ext 986, rel. min. Eros Grau, j. 15-8-2007, P, DJ de 5-10-2007.] Vide Ext 1.428, rel. min. Gilmar Mendes, j. em 7-5-2019, 2ª T, Dje de 17-8-2020.

contida (que o legislador restringe sua eficácia a atuação restritiva do poder público) e de eficácia limitada (que dependem de lei específica para que possa alcançar sua eficácia plena). Neste sentido, nos dizeres de José Afonso da Silva, a força normativa da Constituição atém-se apenas à eficácia das normas constitucionais.⁴² (SILVA, 2022)

Apesar de haver algumas classificações diferentes, o constitucionalismo pátrio tem adotado basicamente os ensinamentos de José Afonso da Silva. Contudo, merece melhor apreciação a teoria garantista adotada por alguns juristas pátrios, mas que tem seu expoente no autor espanhol José Luiz Serrano. Ao contrário de Silva, Serrano não resume a força normativa das disposições constitucionais a eficácia, mas sim em diferentes conceitos como eficácia de sanção e de cumprimento, eficiência e efetividade.⁴³

Simples são os conceitos trazidos por Serrano (1999), no qual a eficácia de sanção seria a eficácia da norma que traz uma sanção frente a seu descumprimento, e a eficácia de cumprimento pelo qual uma norma só seria eficaz se seus destinatários a cumprirem. Contudo,

⁴² PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA TRIBUTÁRIAS. MATÉRIAS RESERVADAS A LEI COMPLEMENTAR. DISCIPLINA NO CÓDIGO TRIBUTÁRIO NACIONAL. NATUREZA TRIBUTÁRIA DAS CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURIDADE SOCIAL. INCONSTITUCIONALIDADE DOS ARTS. 45 E 46 DA LEI 8.212/91 E DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 5º DO DECRETO-LEI 1.569/77. RECURSO EXTRAORDINÁRIO NÃO PROVIDO. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DA DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. I. PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA TRIBUTÁRIAS. RESERVA DE LEI COMPLEMENTAR. As normas relativas à prescrição e à decadência tributárias têm natureza de normas gerais de direito tributário, cuja disciplina é reservada a lei complementar, tanto sob a Constituição pretérita (Art. 18, § 1º, da CF de 1967/69) quanto sob a Constituição atual (art. 146, b, III, da CF de 1988). **Interpretação que preserva a força normativa da Constituição**, que prevê disciplina homogênea, em âmbito nacional, da prescrição, decadência, obrigação e crédito tributários. Permitir regulação distinta sobre esses temas, pelos diversos entes da federação, implicaria prejuízo à vedação de tratamento desigual entre contribuintes em situação equivalente e à segurança jurídica. II. DISCIPLINA PREVISTA NO CÓDIGO TRIBUTÁRIO NACIONAL. O Código Tributário Nacional (Lei 5.172/1966), promulgado como lei ordinária e recebido como lei complementar pelas Constituições de 1967/69 e 1988, disciplina a prescrição e a decadência tributárias. III. NATUREZA TRIBUTÁRIA DAS CONTRIBUIÇÕES. As contribuições, inclusive as previdenciárias, têm natureza tributária e se submetem ao regime jurídico-tributário previsto na Constituição. Interpretação do art. 149 da CF de 1988. Precedentes. IV. RECURSO EXTRAORDINÁRIO NÃO PROVIDO. Inconstitucionalidade dos arts. 45 e 46 da Lei 8.212/91, por violação do art. 146, III, b, da Constituição de 1988, e do parágrafo único do art. 5º do Decreto-lei 1.569/77, em face do § 1º do art. 18 da Constituição de 1967/69. V. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DA DECISÃO. SEGURANÇA JURÍDICA. São legítimos os recolhimentos efetuados nos prazos previstos nos arts. 45 e 46 da Lei 8.212/91 e não impugnados antes da data de conclusão deste julgamento. (STF - RE: 556664 RS, Relator: Min. GILMAR MENDES, Data de Julgamento: 12/06/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO)

⁴³ "O intérprete da Constituição tem o compromisso de levar a cabo sua tarefa interpretativa (i) de forma a evitar contradições (antinomias, antagonismos) entre as normas constitucionais (princípio da unidade da Constituição); (ii) dando primazia aos critérios ou pontos de vista que favoreçam a integração política e social e o reforço da unidade política (princípio do efeito integrador); (iii) atribuindo à norma constitucional o sentido que maior eficácia lhe dê (princípio da máxima efetividade); (iv) coordenando e combinando os bens jurídicos em conflito de forma a evitar o sacrifício total de uns em relação a outros (princípio da concordância prática ou da harmonização) e, por fim, (v) dando prevalência aos pontos de vista que, tendo em conta os pressupostos da constituição (normativa), contribuem para uma eficácia ótima da Lei Fundamental (princípio da força normativa da constituição)." (Clève, 2015)

os conceitos trazidos por Serrano que melhor merecem apreciação são os conceitos de efetividade e eficiência.⁴⁴

Diz-se que uma norma é efetiva se uma norma atinge os fins a que se propõe. Já a eficiência vai além do conceito de efetividade, sendo que estaria ligada a relação custo-benefício de uma norma. Ou seja, se a norma alcança os fins a que se propõe através de um custo razoável. (SERRANO, 1999).

Através de todas as classificações propostas pelos juristas acima expostas, tenho que a melhor é a que se pode verificar a força normativa de uma determinada norma constitucional, sua efetividade e eficiência, sendo certo que uma norma pode ser eficiente e efetiva, efetiva e ineficiente, mas nunca inefetiva e eficiente, uma vez que o conceito de eficiência advém da efetividade de uma norma.

Dessa forma, para que uma norma constitucional, ainda mais as atinentes às disposições trabalhistas, tenha força real normativa, necessário se faz que elas sejam efetivas e eficientes.

2.7 Da efetividade e eficiência dos direitos dos trabalhadores expressos na constituição

No que tange à força normativa dos direitos trabalhistas acima expostos, necessário se faz primeiro ressaltar que os direitos trabalhistas expostos na Constituição de 1988 são direitos fundamentais, no sentido de que são considerados direitos fundamentais “aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de

⁴⁴ "Para tanto é preciso, primeiro, ter em mente que o texto constitucional tem força normativa, irradiando eficácia e comando legislativo a todos aqueles que estão sob sua jurisdição. Neste caminhar, temos que o inciso IV do art. 8º da CF estabelece que a assembleia geral das entidades sindicais pode fixar “a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”. Vejam, então, que este dispositivo constitucional encerra dois comandos. Pelo primeiro, a Constituição autoriza que as entidades sindicais, por deliberação de sua assembleia geral, possam criar uma contribuição destinada ao custeio do sistema confederativo. Essa contribuição, como definido pelo STF em sua Súmula 666, somente pode ser exigida aos filiados do sindicato. Logo, trata-se de uma receita instituída pela própria parte interessada (entidade sindical), mediante deliberação de seus associados. E, diga-se, para este fim (adotando o entendimento prevalecente no STF), sequer era necessário esse comando constitucional, já que qualquer associação pode criar uma prestação a ser paga pelo associado (mensalidade, taxa extra etc.), dando-lhe o fim que desejar (para uso próprio ou para doação a terceiro). E caso o associado não concorde com essa prestação, resta-lhe a liberdade de se desfiliar da entidade sindical, assim como qualquer pessoa em relação a associação de outra natureza a qual tenha se associado. Ou paga as prestações previstas em estatuto ou estabelecidas pela assembleia dos associados, ou se retira da entidade ou a ela não se filia. E aqui a associação e o indivíduo agem no âmbito de suas autonomias da vontade." (Meireles, 31/08/2018)

determinado Estado”. (SARLET, 2019)

Para uma consideração sobre a inefetividade o trecho abaixo:

No Brasil, os principais componentes do Estado Democrático de Direito, nascidos do processo constituinte de 1986-1988, ainda estão no aguardo de sua implementação. Velhos paradigmas de direito provocam desvios na compreensão do sentido de Constituição e do papel da jurisdição constitucional. Antigas teorias acerca da Constituição e da legislação ainda povoam o imaginário dos juristas, a partir da divisão entre “jurisdição constitucional” e “jurisdição ordinária”, entre “constitucionalidade” e “legalidade”, como se fossem mundos distintos, separáveis metafisicamente. Tais cisões, como será demonstrado no decorrer da obra, decorrem daquilo que na fenomenologia hermenêutica denominamos de “esquecimento da diferença ontológica.” (Streck, 2014, item 1 – constituição e constitucionalismo)

Assim, é inegável a condição de direito fundamental dos direitos trabalhistas (ditos sociais), uma vez que estão em normas positivadas e reconhecidas por nossa Constituição. Cumpre observar que a importância de saber se uma norma é ou não considerada norma de direito fundamental reside em pelo menos dois fatos: o de terem aplicabilidade imediata e serem cláusulas pétreas.

Conclui-se, portanto, que as disposições constitucionais de natureza trabalhista já têm uma grande força normativa, uma vez que, obrigatoriamente, têm aplicabilidade imediata e não podem sofrer emendas constitucionais que tendam a lhes abolir, conforme explicitado no Art. 60, §4º, IV da Constituição Federal de 1988.

Interessante, aliás, o pensamento de Ingo Wolfgang Sarlet (PEDRA, 2006) sobre o tema:

Com efeito, para Ingo Wolfgang Sarlet (2003b, p. 679), as cláusulas pétreas, que protegem o conjunto de bens constitucionais essenciais à preservação da identidade da Constituição, necessariamente incluem os direitos fundamentais sociais, seja por força do artigo 60, §4o, IV, da CR, seja na condição de limite implícito, uma vez que, para efeitos do reconhecimento de sua proteção contra eventual emenda, especialmente pelo Poder Judiciário, as situações virtualmente se equivalem.

Só pelas duas questões levantadas acima já se vê a importância deste tipo de direito. Contudo, para que eles tenham força normativa plena, necessário se faz que estes gozem de efetividade e eficiência. Nesse sentido:

"Daí que a eficácia das normas constitucionais exige um redimensionamento do papel do jurista e do Poder Judiciário (em especial da justiça constitucional) nesse complexo jogo de forças, na medida em que se coloca o seguinte paradoxo: uma Constituição rica em direitos (individuais, coletivos e sociais) e uma prática jurídico-judiciária que, reiteradamente, (só) nega a aplicação de tais direitos, mormente no plano dos direitos

prestacionais e dos direitos de liberdade.

Sendo a Constituição brasileira, pois, uma Constituição social, dirigente e compromissória – conforme o conceito que a tradição (autêntica) nos legou –, é absolutamente possível afirmar que o seu conteúdo está voltado/dirigido para o resgate das promessas (incumpridas) da modernidade (“promessas” entendidas como “direitos insculpidos em textos jurídicos produzidos democraticamente”).

Daí que o direito, enquanto legado da modernidade – até porque temos (formalmente) uma Constituição democrática –, deve ser visto, hoje, como um campo necessário de luta para implantação das promessas modernas (igualdade, justiça social, respeito aos direitos fundamentais etc.). Desse modo, levando em conta a relevante circunstância de que o direito adquire foros de maioria nessa quadra da história, de pronto deve ficar claro que não se pode confundir direito positivo com positivismo, dogmática jurídica com dogmatismo, e tampouco se pode cair no erro de opor a crítica (ou o discurso crítico) à dogmática jurídica." (Streck, 2014, item 1 – constituição e constitucionalismo)

Como já dito, diz-se que uma norma é efetiva quando atende os fins a que se propõe, e são eficientes quando tais fins são alcançados a custo razoável. Sabe-se que existem muitos direitos trabalhistas expressos na Constituição que gozam de efetividade, outros de eficiência, mas existem outros que são inefetivos e, conseqüentemente, ineficientes, e outros que são ineficientes, mas efetivos. Passemos a exemplificá-los caso a caso.⁴⁵

⁴⁵ "A expressão autonomia do direito ainda não é objeto de um acordo semântico em torno do qual não parem controvérsias. Do mesmo modo, não é pretensão da obra apresentar uma teorização definitiva acerca do conceito. Por autonomia do direito imaginamos a noção de Império do Direito ou sistema jurídico. Mais precisamente um ambiente democrático em que o discurso jurídico tenha autonomia e se diferencie funcionalmente da política, ética e moral, mediante ação de suas instituições. Na autonomia do direito é a dimensão normativa que confere validade à política e não o contrário. Daí a noção de força normativa da Constituição." (Abboud, 2024)

3. A ANÁLISE DOS DADOS. TRABALHO, SAZONALIDADE. AS CULTURAS SAZONAIS E A MATRIZ ENERGÉTICA.

Neste capítulo são analisados dados e referências sobre o trabalho no Brasil e a relação entre culturas agrícolas sazonais e os combustíveis. No caso, a relação entre culturas agrícolas e os biocombustíveis.⁴⁶

Segundo o IBGE, em 2022, a agropecuária correspondia a 6,7% de participação no valor adicionado bruto, segundo os grupos de atividades. Em contraste, indústria e serviços correspondiam, respectivamente, 26,3% e a 67% (IBGE, 2022).

Embora a participação percentual acima coloque o agronegócio em valores bastante inferiores aos setores de indústria e de serviços, no caso da matriz energética é necessária uma visão abrangente. Isso pelo fato de que o setor agrícola e pecuário é parte de uma cadeia de produção de combustíveis. No caso, biocombustíveis. Embora o setor sucroalcooleiro não seja o único setor dos biocombustíveis, é exemplo ilustrador da importância econômica.

O setor sucroalcooleiro, por exemplo, contribui com 2% do PIB nacional (CROPLIFE, 2019)⁴⁷. No ano de 2007 contribuía com 3,6 milhões de empregos (DIEESE, 2007). Em complemento:

O setor sucoenergético compreende o ciclo produtivo da cana de açúcar que pode derivar em diversos produtos finais. Atualmente, no Brasil, existem 367 usinas instaladas moendo aproximadamente 657,4 milhões de toneladas, sendo assim o 2º lugar em produção de etanol e 1º em açúcar em escala global (FPA, 2023).

O setor tem um perfil exportador forte. Nesse item há de se ponderar que a exportação do setor sucroalcooleiro não é, necessariamente, de combustíveis. A exportação de produção de açúcar é destacada⁴⁸.

3.1 O universo do trabalho e a produção agrícola nacional

A temática da tese encaixa-se na discussão ampla da bioeconomia. A tese procura

⁴⁶ A abordagem ampla sobre os biocombustíveis pode ser encontrada em Marcelo Melo, Thiago Paluma e Alexandre Walmott Borges - AS NORMAS E AS INSTITUIÇÕES DA POLÍTICA DE BIOCOMBUSTÍVEIS NO BRASIL (BORGES, 2023).

⁴⁷ 'Em termos financeiros, o PIB da cadeia sucoenergética é aproximadamente 2% do nacional, tendo mais de 1.000 municípios participando de suas atividades e gerando mais de 700 mil vagas de emprego formal'. (FPA, 2023)

⁴⁸ Como ilustração: 'As exportações do agronegócio aumentaram 19,8% entre janeiro e abril, destacando-se: complexo soja: US\$ 16,02 bilhões (83,8% de soja em grãos); carnes: US\$ 5,61 bilhões (44,9% de carne bovina; 37,9% de carne de frango e 14,6% de carne de porco); produtos florestais: US\$ 3,93 bilhões (49,5% de celulose e 37,4% de madeira); complexo sucroalcooleiro: US\$ 2,75 bilhões (88,9% de açúcar); grupo de café: US\$ 2,05 bilhões (91,5% de café verde).' Dados do 1º quadrimestre de 2021 (ARMAC, 2021).

articular a inserção de uma nova modalidade de tratamento laboral, com possível impacto na produção agrária, com contribuição à produção de biocombustíveis, fomentando o desenvolvimento sustentável. O tema do contrato de curtíssima duração desta tese apresenta-se como a discussão jurídica de regulação do trabalho humano no cenário da bioeconomia.⁴⁹

A bioeconomia tem um conceito amplo e é definida por alguns autores como a quarta onda de revolução tecnológica. A definição adequada para este estudo é relacionar a interação entre a bioeconomia e a agricultura com a utilização de recursos renováveis, incluindo o crescimento econômico impulsionado pelo desenvolvimento de recursos biológicos e a biotecnologia para a produção de produtos sustentáveis, emprego e renda. [...] A bioeconomia deve ocupar um papel crescente na sociedade, pois o crescimento rápido da população gera possibilidades de novos mercados para a biotecnologia, tanto na agricultura quanto na indústria. Assim, será necessário a criação de centros de pesquisa nos países em desenvolvimento para resolver os problemas da população, incluindo a crescente necessidade de energia de baixo carbono, água limpa e o alto rendimento de culturas agrícolas que possam resistir as mudanças do ambiente, como a seca e calor. (K. C. de Oliveira & Zanin, 2015, pp. 23–24)

O conceito de desenvolvimento sofreu transformações. Hoje a ideia de desenvolvimento está alicerçada num padrão que não é só o econômico:

"O conceito de desenvolvimento sofreu muitas alterações no decorrer do tempo. Lima divide essa evolução em quatro períodos, iniciando com a era da modernização (1946-1964), em que se acreditava que o desenvolvimento seria obtido pelo mesmo modelo dos países ricos, mas ainda mais rapidamente devido à ajuda externa. Seguiu-se um segundo momento, datado entre 1956 e 1975, diante da observação de que o ingresso de capital nos países em desenvolvimento não diminuiu a pobreza, no qual se concluiu que os câmbios políticos e sociais nesses países somente funcionariam em um contexto global. É nesse período que acontece a I Conferência das Nações Unidas sobre Comércio y Desenvolvimento (1964). A partir de 1975 (terceiro período), questiona-se o papel do Estado de melhorar a qualidade de vida de sua população e surge a preocupação com as condições socioculturais. Prioriza-se a participação e o indivíduo conquista o papel de agente desses câmbios. O quarto momento está marcado pela tentativa de criar um ambiente que permita um desenvolvimento economicamente sustentável." (Clève, 2022. Item 2)

Portanto, um trabalho digno e ambientalmente adequado, na proposta da tese, pode ser regulado pelos contratos de curtíssima duração. Esses contratos poderão ser inseridos no universo do trabalho agrário do Brasil. Cabe destacar que o trabalho agrário no Brasil é, percentualmente, o setor de atividade/trabalho com maior informalidade. Para uma ideia inicial sobre o universo do trabalho no Brasil, os dados do IBGE de 2022. Aqui estão os dados das

⁴⁹ A relação da matriz energética com o ambiente e a justiça climática: 'Neste sentido, o desenvolvimento das ideias de Justiça Climática e justiça energética,¹ parecem ser mais adequadas às respostas necessárias à gravidade da crise climática vivenciada na atualidade, por introduzirem meios de tutela coercitiva jurisdicional à concreção das metas e políticas de emissões de GEE utilizadas pela sociedade civil, além de reparações, contra os Governos e contra as Transnacionais, que são quem mais lucram com as emissões fora de controle, ou subnotificadas dos GEE responsáveis pela crise climática. Hoje, a transição energética se apresenta como um ponto de mutação (Capra, 2012) ou de inflexão na história humana e para seu sucesso, as energias não podem apenas ser renováveis (sustentáveis), precisam sobretudo ser de baixa emissão de CO₂ e GGE, com uma baixa pegada de carbono em sua cadeia produtiva, ou seja, além de renováveis necessitam ser limpas, com baixa pegada de carbono.' (Assis et al., 2024, p. 344)

pessoas de mais de 14 anos segundo o tipo de ocupação:⁵⁰

Total	96 982 x 1000
Agropecuária	8 507
Indústria	12 327
Construção	7 253
Comércio e reparação	18 661
Adm. pública, educação, saúde e serv. Sociais	17 163
Transporte, armazenagem e correio	5 227
Alojamento e alimentação	5 287
Informação, financeira e outras ativ. Profissionais	11 489
Serviços domésticos	5 751
Outros serviços	5 284

(IBGE, 2022)⁵¹

Além dos dados acima, pode-se ver também as características do trabalho no Brasil. Note-se que a informalidade é pronunciada no universo do trabalho no Brasil e no Brasil do trabalho agropecuário. Junto com a construção, é o setor com a maior informalidade da mão de obra.⁵²

⁵⁰ ‘A expansão do setor, promoveu efeitos positivos na geração de empregos e renda. Com a evolução do corte manual para o corte mecanizado houve a substituição da mão de obra dos cortadores por máquinas de colheita, onde em média, cada máquina substitui cerca de 80 homens. Mas, apesar disso, é inegável que as condições de trabalho se tornaram melhores (SMEETS et al., 2008).

De acordo com dados dos anos de 2000 a 2005 avaliados por Moraes (2007), foi constatado que o desenvolvimento do setor de empregos formais de destilarias e usinas foi maior quando comparado aos empregos rurais no meio de produção canavieira, o que mostra uma maior assimilação por mão de obra técnica e qualificada, trazendo maior valorização na renda média do trabalhador do setor sucroenergético. A geração de energia no segmento de bioenergia, por exemplo, é de cerca de 150 vagas para cada unidade de energia produzida. Além do mais, a geração de empregos nessa vertente requer menos capital investido quando comparado a outras áreas (UDOP, 2021).’ (FPA, 2023).

⁵¹ Para o acesso direto: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html>

⁵² ‘De acordo com Leite, Macedo, Dimenstein e Dantas (2013) as condições relativas à pobreza e miséria se agravam quando o cenário é o espaço rural. Indicadores socioeconômicos revelam que a zona rural brasileira apresenta considerável índice de não alfabetizados, de insegurança alimentar e de mortalidade infantil, dificuldade no acesso aos serviços públicos e assistência técnica precariedade das condições de trabalho e consequentemente dependência dos programas de transferência de renda do governo federal.()As péssimas condições de acesso das estradas, má qualidade de meios de comunicação, poucos recursos hídricos, existência de riscos ambientais tais como excessivo de agrotóxicos, queimadas, seca, são situações que dificultam a realidade dos trabalhadores rurais. Quando se fala em populações rurais, não se fala apenas em um universo econômico da produção, mas em um circuito de relações sociais mais amplas. Estudos importantes como o Estudos Avançados em Economia Aplicada (Cepea), no terceiro trimestre de 2021, 8,818 milhões de pessoas estavam ocupadas em atividades rurais e do instituto Brasileiro de Economia (Ibre) da Fundação Getúlio Vargas (FGV) apontar que os trabalhadores do campo representam 11,7% de toda a mão de obra do país, os estudos ainda são escassos nessa área. Com isso esse trabalho

		Formais	Informais
Total	96 982	59,1	40,9
Grupo de atividade econômica (3)			
Agropecuária	8 507	32,5	67,5
Indústria	12 327	74,6	25,4
Construção	7 253	37,3	62,7
Comércio e reparação	18 661	63,3	36,7
Adm. pública, educação, saúde e serv. sociais	17 163	76,2	23,8
Transporte, armazenagem e correio	5 227	57,4	42,6
Alojamento e alimentação	5 287	46,0	54,0
Informação, financeira e outras ativ. profissionais	11 489	75,7	24,3
Serviços domésticos	5 751	25,4	74,6
Outros serviços	5 284	40,7	59,3

(IBGE, 2022)

Essa realidade da informalidade pode ser contrastada com os dados do trabalho no mundo da energia verde. Neste universo a realidade é diferente:⁵³

A cadeia sucroenergética destaca-se no contexto do agronegócio e da economia brasileira, tendo importante contribuição na geração de renda e de empregos. De acordo com informações do Cepeal, 3,2% do total de pessoas ocupadas no agronegócio em

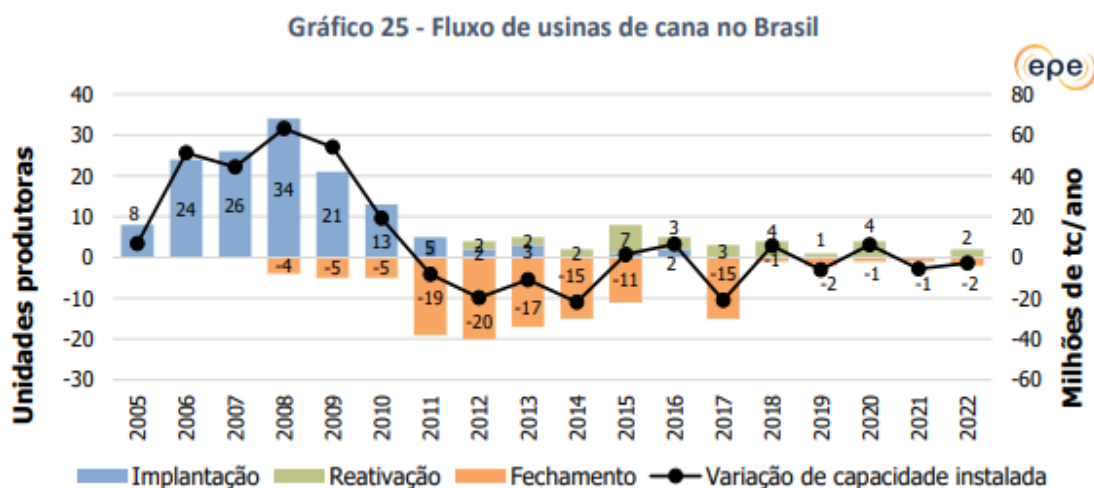
surge com propósito de questionar sobre o que se tem produzido cientificamente sobre esse trabalhador? (Ferreira & Gonçalves de Freitas, 2023, p. 03)



Figura 1. Evolução do número de empregos formais no Brasil e regiões de 2000 a 2016, no setor sucroenergético.
(GERALDO SANT'ANA DE CAMARGO BARROS, 2016, p. 05)

2017 estava nas atividades da cadeia sucroenergética (envolvidas na produção de cana-de-açúcar, açúcar e etanol). A atividade também apresenta alto nível de formalização dentro do agronegócio, abrangendo 8% de todos os empregos com carteira assinada do setor no mesmo ano. Como comparação, enquanto na atividade agrícola da cultura de cana-de-açúcar 80% das pessoas ocupadas são empregadas com carteira assinada, para a agricultura brasileira de modo geral essa taxa é de apenas 17%. Na agroindústria da cana (usinas de açúcar e etanol), 95% dos ocupados são empregados com carteira assinada, enquanto para a agroindústria em geral esse percentual é de 58. No agronegócio como um todo, apenas 36% das pessoas ocupadas possuem carteira assinada. (GERALDO SANT'ANA DE CAMARGO BARROS, 2016, p. 03)

No caso do Brasil, e da produção de biocombustíveis, esses trabalhadores estão muito associados ao setor sucroalcooleiro. Abaixo a figura mostra o desenho da produção neste setor. O mercado teve um período seguido de instalação e construção de usinas seguido, nos dias de hoje, por manutenção das estruturas e utilização da capacidade já instalada:⁵⁴



(EPE, 2022)

E a figura abaixo permite visualizar os números do trabalho nas culturas que são fonte para a energia e para os biocombustíveis, com destaque para o etanol:

⁵⁴ Segundo a ANP, em dezembro de 2022, 358 unidades estavam aptas a comercializar etanol anidro e hidratado²⁷, cujas capacidades de produção eram de 136 mil m³/dia e 251 mil m³/dia, respectivamente. Adicionalmente, havia 21 solicitações²⁸ para construção de novas usinas, que adicionarão uma capacidade de 3,8 mil m³/dia de anidro e 6,1 mil m³/dia de hidratado. Existiam, ainda, 51 unidades com indicação de ampliação da capacidade de produção desses biocombustíveis. (EPE, 2022)



Tabela 1 - Evolução do número de trabalhadores formais no Brasil nas diferentes áreas do setor

sucroenergético (quantidade e percentual de representatividade da atividade dentro do setor)

Fonte: Elaboração própria com base em dados da RAIS

	Indústria		Agrícola		Administrativo/outros	
	Quantidade	(%)	Quantidade	(%)	Quantidade	(%)
2000	64.454	10,0%	513.416	79,9%	64.978	10,1%
2004	88.807	9,9%	726.005	80,6%	85.956	9,5%
2008	132.923	10,4%	1.023.814	79,8%	126.521	9,9%
2012	146.125	13,4%	804.279	73,7%	141.171	12,9%
2016	126.172	15,9%	555.929	69,9%	112.810	14,2%

(GERALDO SANT'ANA DE CAMARGO BARROS, 2016, p. 06)

Outra informação que merece ser destacada é a de que a mecanização tem impactado no setor. Há a redução do número de empregados. Também há a mudança no perfil dos empregados no setor:

No segundo período analisado (entre 2008 e 2016), que contempla o avanço da mecanização e também o momento de crise do setor, o número total de empregos no setor no Brasil se reduziu 38%. Essa redução foi intensa principalmente para empregados com até 5 anos de estudo, mas também foi verificada para a categoria de 6 a 9 anos. Na contramão dessa tendência, o número de empregos formais cresceu 19% para trabalhadores com entre 10 e 13 anos de estudo e expressivos 39% para trabalhadores com escolaridade superior a 13 anos. No mesmo período, com exceção da categoria de empregados com mais de 13 anos, para todas as demais verificou-se ganhos médios reais de salários, com variações no intervalo de 20 a 31%. (GERALDO SANT'ANA DE CAMARGO BARROS, 2016, p. 09)

Portanto, o mercado do setor agroenergético tem formalização superior à realidade do mercado de trabalho no campo, em geral, e se destaca pela aplicação de tecnologia. Isso faz presumir o emprego de maquinário e uma diluição da mão de obra braçal, agora mais concentrada em períodos de efetiva colheita.

No setor canavieiro, por exemplo, esta que é considerada uma cultura semi-perene de ciclo de seis anos, aproximadamente (ver o item 3.3, abaixo, sobre sazonalidade). Isso se traduz em cinco cortes. A colheita ocorre em período de 12, ou 18 meses (corte)⁵⁵. Há de se lembrar que, no Brasil, a distribuição territorial da colheita é diferenciada: novembro e abril, no nordeste; abril e novembro, centro-sul (RAFAELLA ROSSETO, 2022). Há, portanto, definição temporal de emprego de mão de obra de colheita.

⁵⁵ Pode ocorrer variação: colheita de ano, de ano e meio, ou de inverno (FIELDVIEW, 2024).

Vê-se que isto não se aplica, em outro exemplo, à cultura de soja ou milho, ou mesmo ao extrativismo de plantas como babaçu, buriti ou outros. Em comum, a sazonalidade e o emprego de mão de obra em períodos específicos.

3.2 Energias renováveis no Brasil

Sobre as energias renováveis, o Brasil se destaca na geração de energia solar, de energia eólica, usando biomassa e hidrelétricas. Uma exploração classificatória é importante para situar as energias de biomassa e a relação que essas energias têm com a produção agrícola.

Um ponto geral em comum a todas as energias e fontes arroladas acima é que podem ser consideradas energias renováveis, ou seja, são energias que contrastam com os combustíveis fósseis e as possibilidades de neutralização dos efeitos de liberação de carbono, ou mesmo de metano, são bastante palpáveis.⁵⁶

Deve ficar claro que, ao se utilizar das possibilidades de neutralização de carbono é que as energias renováveis são, potencialmente, capazes de proporcionar uma matriz energética ‘amiga do ambiente’. Todavia, tal capacidade ambiental depende do enfrentamento também dos impactos socioambientais dessas fontes. Com isso se faz o alerta de que não necessariamente o renovável tem combinação imediata com o sustentável. Para ser sustentável há de se respeitar:

- a) parâmetros ambientais;
- b) parâmetros ambientais que respeitem o ambiente laboral;
- c) parâmetros que respeitem a substituição de energias poluidoras por energias ‘amigas’ do ambiente.

⁵⁶ ‘Em 2008, a ÚNICA publicou a respeito de um estudo realizado por Baneree et al. (2012), relatando que para ocasionar 0,16% de aumento no desflorestamento do país, seria necessário um aumento de 121% na área cultivada com cana-de-açúcar, além de ressaltar que esses valores são pouco significantes perto dos benefícios do uso do etanol, conforme afirmado pelos autores do estudo.

Para o setor sucroenergético, programas de sustentabilidade e certificações são formas de driblar as controvérsias a respeito do setor, permitindo a obtenção de dados mais certos e concretos, avaliações progressivas, garantindo maior apoio de investidores, agentes, e favorecendo a internacionalização do mercado para o produto (WILKINSON et al., 2010).

As principais e maiores empresas do ramo cada vez mais se preocupam em implementar e avançar no quesito sustentabilidade e programas sociais, como forma de conservar a imagem perante os potenciais mercados internacionais (NEWBERRY, 2013). O conceito “Carbono 0” é um dos principais motivadores atuais quando se trata de preservação ambiental nas usinas. O termo nasceu do Protocolo de Kyoto, com o intuito de neutralizar a emissão de gases do efeito estufa. Com isso, as usinas aderem ao Programa RenovaBio e, através do fornecimento de CBios a cada tonelada de CO₂ que foi deixado de emitir para a atmosfera, promovem o uso de combustíveis renováveis, estimulando e remunerando produtores a se enquadrarem na temática de redução do aquecimento global (FORNARO, 2021).’ (FPA, 2023)

A discussão desta tese, sobre um novo vínculo, ou novo tipo de contrato, procura atender à demanda de equilíbrio socioambiental, mais voltada à biomassa. Os benefícios e mesmo compensações da utilização das energias renováveis devem ser compartilhados. Fala-se em compensação porque muitas das matrizes energéticas renováveis têm, sim, impacto ambiental.

Note-se que a produção agrícola, por exemplo, e como foi sustentado nos tópicos sobre direito ambiental do trabalho, deve ser feita com a consideração da política nacional do meio ambiente, com a legislação de águas, com o código florestal e, como é o objetivo desta tese, com respeito aos direitos sociais fundamentais. As energias renováveis perdem a potência de afeição ao ambiente se não há o respeito ao trabalho justo e às normas ambientais.

Outro elemento é o aspecto da sustentabilidade. Embora possa parecer, à primeira passada de olhos, algo inequívoco ao se falar de energias renováveis em sustentabilidade, veja-se, como exemplo, as várias situações de centrais hidrelétricas que não têm condições, hoje, de produção, ou realizam a produção de maneira inconstante, ou mesmo realizam a produção de maneira a se contabilizarem vários problemas ambientais.

No caso da energia solar há de se contabilizar os desafios territoriais e sociais. A instalação, ainda que exista a real possibilidade da produção distribuída pelos lares, indústrias e outros, a geração envolve a ocupação de grandes áreas de terra. Isso pode gerar competição com animais, comunidades tradicionais e os modos de vida. Grandes áreas de geração de energia solar impactam o ecossistema. E os painéis solares têm vida útil inferior a meio século. Há também o limitador de geração parcial, em certos horários, dependente da insolação, ou, com o desenvolvimento futuro, de armazenamento fora dos horários de insolação.

A energia eólica também tem impactos territoriais e no ecossistema que não podem ser desconsiderados. A obediência ao bom planejamento fundamental é necessária para a sustentabilidade e ambientabilidade dessa geração.

As hidrelétricas também têm os desafios ambientais. Hoje, ainda são a fonte de quase três quintos da energia elétrica do país. O primeiro fator que se torna crucial nas hidrelétricas é a boa gestão hídrica. As mudanças climáticas têm sido consideravelmente relevantes nessa geração.⁵⁷ Os grandes projetos de barramento estão instalados e foram construídos antes da nova tomada da legislação ambiental. Isso significa grande impacto territorial, nos recursos hídricos, nas comunidades e, paradoxalmente, nalguns casos, a geração de gases de efeito estufa (pela decomposição da cobertura vegetal alagada). Os ecossistemas fluviais, lacustres e rios são

⁵⁷ Em vinte anos, a contar do início do século, o país sofreu 3 fortes secas com restrições na geração de energia hidroelétrica: 2001, 2015, 2021.

afetados.

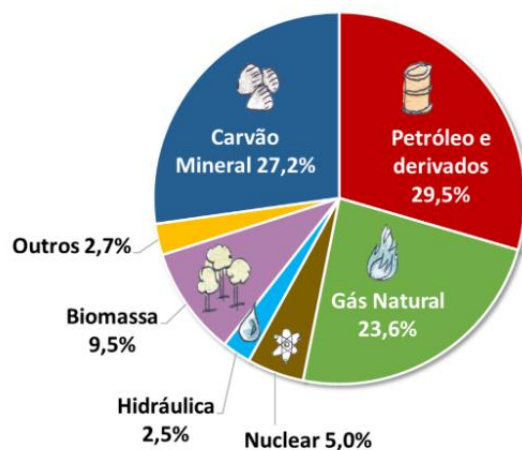
A geração a partir de biomassa inclui o uso de resíduos sólidos, de esgotamentos sanitários, de resíduos das culturas e a produção propriamente derivada das culturas - como visto, etanol, biodiesel, entre outros. De uma maneira diferenciada das anteriores, a produção agrícola sustentável pode gerar menos competição por territórios. A área agricultável hoje já consolidada é suficiente à produção. Mais do que isso, a produção agrossilvipastoril pode ser fator de recuperação de solos degradados e de recuperação da biodiversidade.

Algumas políticas devem ser realizadas como, por exemplo, a conjugação e talvez até mesmo a limitação das monoculturas. O aproveitamento de espécies nacionais como macaúba, buriti e babaçu têm potencial de geração de riqueza, preservação e exploração sustentável de biomas. Outro ponto necessário é que a produção agrícola voltada à biomassa e aos biocombustíveis seja compatível com a utilização de recursos hídricos.

Um contraste de matriz energética, nacional e estrangeira, abaixo com os dados da EPE para 2021⁵⁸:

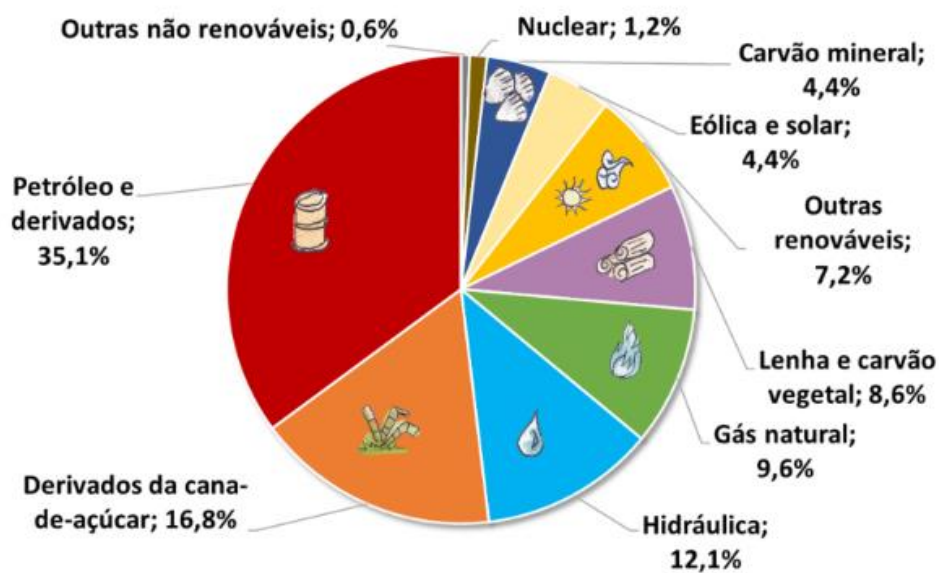
Mundo:

⁵⁸ Figuras extraídas da EPE (EPE, 2023). Neste sentido: ‘Em 2023, o total de emissões antrópicas associadas à matriz energética brasileira atingiu 428 milhões de toneladas de dióxido de carbono equivalente (Mt CO₂-eq), sendo a maior parte (217 Mt CO₂-eq) gerada no setor de transportes. Em termos de emissões por habitante, cada brasileiro, produzindo e consumindo energia em 2023, emitiu em média 2,0t CO₂-eq. De acordo com os últimos dados divulgados pela Agência Internacional de Energia (IEA em inglês) para o ano de 2021, cada brasileiro emitiu o equivalente a 14,5% do que um americano emitiu, 36% do que um cidadão europeu da OCDE e 26,2% do que um cidadão chinês emitiu. A intensidade de carbono na economia em 2023 foi de 0,13 kg CO₂ /US\$ppp [2015]¹. Ainda com base nos dados da IEA de 2021, a intensidade de carbono na economia brasileira equivale a 34% da economia chinesa, 66% da economia americana e praticamente o mesmo nível da economia dos países europeus da OCDE. Para cada tonelada equivalente de petróleo (tep) disponibilizada, o Brasil emitiu em 2021 o equivalente a 78% da emissão dos países europeus da OCDE, 69% da emissão dos Estados Unidos (EUA) e 52% da emissão da China. O setor elétrico brasileiro emitiu, em média, apenas 55,1 kg CO₂-eq para produzir 1 MWh, um índice muito baixo quando se estabelece comparações com países europeus da OCDE, Estados Unidos (EUA) e China.’ (EPE, 2024)



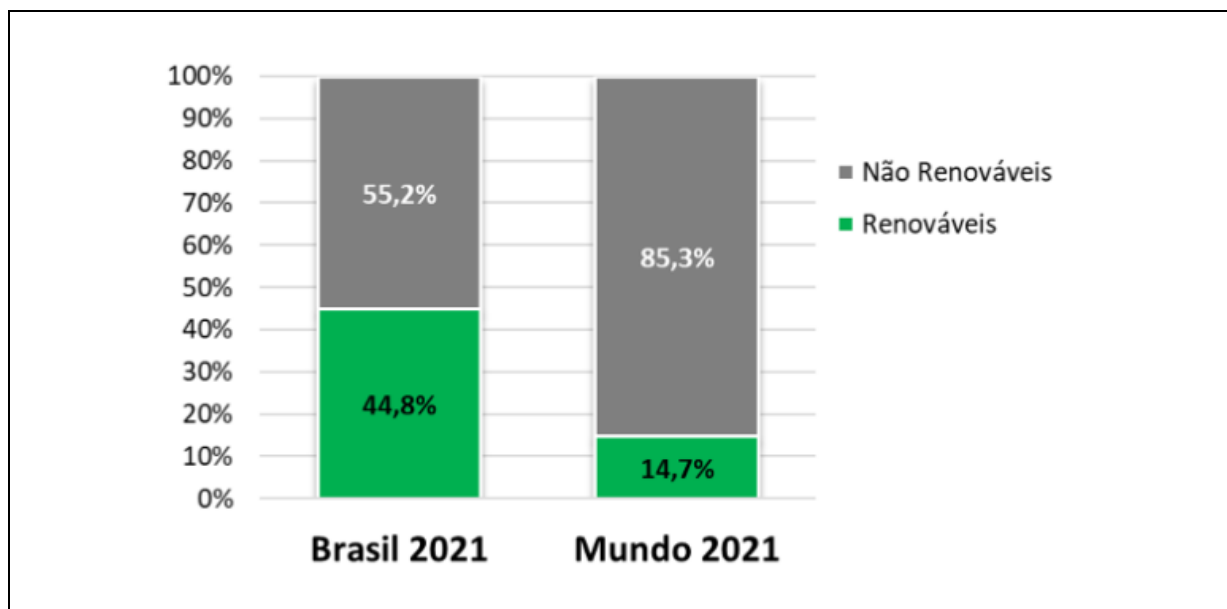
Matriz Energética Mundial 2021

Brasil



Matriz Energética Brasileira 2023

Brasil x mundo



(EPE, 2021)

Como citado acima, a produção agrícola voltada à energia é renovável, mas, para atender aos padrões de sustentabilidade, outros elementos devem ser aquinhoados. Deve ser uma energia de recursos naturais e esses recursos não podem ser de extração predatória, devem ser obtidos pensando em um ciclo temporal multigeracional, com respeito ao ambiente. O respeito ao ambiente do trabalho entre eles. Como tipicamente são sazonais, como se verá abaixo, a regulação do trabalho deve atender às características ecológicas e ambientais desse trabalho.

3.3 Biocombustíveis: especificidades e culturas sazonais

Inicialmente, importante descrever o que se pode entender por sazonalidade agrícola. Dentre as culturas agrícolas, há que se diferenciar aquelas culturas consideradas permanentes ou perenes e aquelas consideradas temporárias. A sazonalidade independe de a cultura ser permanente ou temporária.

Na continuidade, os dados da produção, em toneladas, pelos principais produtos agrícolas – para o ano de 2024:

Arroz	Milho (1ª Safra)	Milho (2ª Safra)	Soja	Café arábica	Cana-de-açúcar
10.282.517	27.738.515	103.346.496	151.963.045	2.367.777	713.293.700

(IBGE, 2024)⁵⁹

Com a tabela acima vê-se que os principais produtos têm possibilidade de aproveitamento como matriz energética, como biomassa, com destaque à cultura da cana. As outras culturas também aproveitam a produção energética.

Culturas agrícolas permanentes são aquelas em que o plantio é de espécies vegetais com longo ciclo vegetativo. Assim, de uma mesma planta se extrai colheitas sucessivas, sem a necessidade de novo plantio a cada colheita. Ou seja, faz-se a colheita, mas a planta continua a produzir para uma nova colheita futura. Os ciclos de colheita nas culturas permanentes podem ser, inclusive, superiores a 12 meses. Podem ser citadas como exemplo as culturas de café, maçã, pera, uva e laranja, entre outros cultivares.

Já a cultura agrícola temporária é aquela em que o ciclo vegetativo é curto ou médio. A cada colheita, inicia-se um novo ciclo após um novo plantio da cultura. Normalmente, o ciclo vegetativo é inferior a 12 meses, sendo que em boa parte dos cultivares, duram poucos meses. Podemos citar como exemplo de cultura temporária a de cana-de-açúcar, milho, soja, sorgo e mamona, entre outras. O Brasil produz variadas culturas, mas com especial atenção às culturas temporárias, inclusive com ênfase na produção de biocombustíveis.

O que se observa, portanto, é que a cultura temporária domina a produção agrícola no Brasil. Isso advém do rendimento produtivo da cultura temporária. Por sua vez, a cultura permanente tem maior valor agregado, ou seja, normalmente, a tonelada de produção de cultura permanente tem valor várias vezes superior à tonelada de produção de cultura temporária.

Já a sazonalidade não advém, necessariamente, da perenidade ou não da cultura. De fato, toda cultura agrícola pressupõe a sazonalidade em suas mais variadas etapas, considerando as etapas do plantio à colheita.

Genericamente, denomina-se safra todo o período produtivo da cultura. Assim, o período de safra seria o período em que existem condições ideais para o cultivo, sendo a entressafra o período ocioso, ou seja, quando não se planta ou mesmo que a planta não demanda cuidados intensos. (Bento & Teles, 2013).

O período de safra e entressafra é o que costumeiramente se chama de “ano agrícola”. O período agrícola varia de uma cultura para outra e depende, inclusive, do potencial hídrico da

⁵⁹ Os maiores produtores mundiais de milho: 1. EUA: 389,69 milhões de toneladas; 2. China: 288,84 milhões de toneladas; 3. Brasil: 122 milhões de toneladas; 4. União Europeia: 61,45 milhões de toneladas; 5. Argentina: 50 milhões de toneladas; 6. Índia: 37,5 milhões de toneladas; 7. Ucrânia: 32,5 milhões de toneladas; 8. México: 22,7 milhões de toneladas; 9. Rússia: 16,6 milhões de toneladas; 10. Canadá: 15,42 milhões de toneladas. (AGROSUSTENTAR, 2024)

propriedade rural, ou mesmo se existem sistemas de irrigação que permitem, por exemplo, vários plantios durante um mesmo ano.

Por exemplo, no Brasil, em culturas como soja, milho e feijão, a safra varia de outubro a março. Já na cafeicultura, o período de safra vai de maio a setembro. Tudo isso depende da cultura e localização da produção agrícola. O cenário de safra e entressafra é o que provoca a sazonalidade na produção agrícola no país.

Segundo Santos (BENTO & TELES, 2013), a sazonalidade é provocada por vários motivos e tem várias consequências no meio agrícola:

- a variação dos padrões climáticos que se verifica ao longo de um ano em qualquer região do mundo (mais marcada nas regiões temperadas e menos nas regiões tropicais) faz com que a generalidade das produções agrícolas seja marcadamente sazonal, produzindo-se em cada estação do ano os produtos que melhor aproveitam as características climáticas que nesse período vigoram;
- os avanços verificados nas tecnologias de produção, nos domínios da rega, da drenagem, das estufas, do aparecimento de variedades tolerantes ou resistentes a certos fenômenos (traduzidas em alterações nas respectivas funções de produção), que aumentam o controle do agricultor sobre algumas das variáveis do clima e solo, têm vindo a permitir diminuir alguma desta sazonalidade. É igualmente esta sazonalidade que torna muito elevado o custo de oportunidade de muitas operações técnicas, o que condiciona, muitas vezes, a opção por certos investimentos.

Várias são as estratégias dos produtores rurais e da própria agroindústria para se adaptarem à sazonalidade agrícola. Muitas delas envolvem o investimento em tecnologia, na mecanização e na qualificação da mão de obra. Contudo, é exatamente a sazonalidade no uso da mão de obra que torna importante a proposta desta tese. Assim, faz-se relevante um melhor estudo da sazonalidade das culturas agrícolas necessárias à produção de biocombustíveis. O conceito de biocombustíveis pode ser sintetizado no trecho abaixo de Viegas:

De uma forma generalista, os biocombustíveis englobam combustíveis produzidos através de processos biológicos, como a agricultura e digestão anaeróbica, em vez de produzidos a partir de processos geológicos, como os necessários para a formação de combustíveis fósseis. Isto inclui o biodiesel (produzido a partir de óleos e gorduras orgânicas) e o bioetanol (álcool produzido através de fermentação microbiana de açúcares, seguido de destilação e desidratação), os quais serão o maior foco deste artigo. Duas grandes vantagens são apresentadas como motivadoras para o uso de biocombustíveis: fontes ilimitadas de matérias-primas renováveis, ao contrário dos combustíveis fósseis, dependentes das reservas geológicas existentes; além disso, para a produção destes biocombustíveis, a matéria-prima provém, na sua maioria, da agricultura e desperdício tornando a sua pegada de carbono neutra (o dióxido de carbono libertado durante a sua combustão é igual à quantidade assimilada durante a fotossíntese). (2018, p. 02)

Várias são as culturas agrícolas que podem ser geradoras de biocombustíveis. Além das usualmente utilizadas, várias outras têm sido desenvolvidas com tal intuito. A utilização dessas culturas deve ser vista dentro de dois universos, das energias renováveis e dos

...energia renovável não só irá lidar com as limitações associadas a padrões de consumo de energia atuais e fornecer a tão necessária modernização do setor de energia, mas também irá promover objetivos de desenvolvimento sustentável.

Nesse sentido, entende-se que a busca pelo uso racional e multifuncional dos recursos naturais consiste em uma das principais motivações da aproximação entre os setores do agronegócio, de energia e de química, abrindo novas possibilidades ao desenvolvimento da riqueza renovável e promovendo a formação de redes entre todos os setores envolvidos (K. C. de Oliveira & Zanin, 2015, p. 25)

É possível diferenciar os diversos tipos de biocombustíveis, o que contribui para compreender sua importância no contexto da política ambiental:

Os **combustíveis de transporte de baixo carbono** são uma das alternativas mais rápidas para reduzir a intensidade de emissões do setor de transporte, antes que a frota, a infraestrutura e a tecnologia mudem de forma mais abrangente. O etanol, por exemplo, é uma solução **imediatamente aplicável** e é um **tipo de agroenergia** que usa produtos derivados da biomassa produzida em atividades agrícolas para gerar transporte, eletricidade e calor, dependendo de três fatores principais: disponibilidade de terra, água, nutrientes; planta adequada às condições climáticas; e muita energia solar, é praticamente sol líquido. Como todos os biocombustíveis o etanol é produzido de fontes renováveis, que no caso do Brasil, tem sido a cana-de-açúcar, e **emitem menos** gases de efeito estufa do que os combustíveis fósseis. Estima-se que as emissões desses gases quando do uso do etanol são aproximadamente de um quarto das que seriam se fossem usados derivados do petróleo⁶⁰. Também geram **menos gases tóxicos** residuais da combustão, em termos de quantidade e de nocividade à saúde⁶¹. Além disso, a mistura de etanol à gasolina pode **substituir o uso de aditivos que são altamente tóxicos**, tais como chumbo-tetraetila e o MTBE (metil-terciobutil-éster), causadores de graves problemas pulmonares e ambientais, entre eles a chuva ácida e a contaminação dos aquíferos (Denny, 2020, p. 02)

A cultura das biomassas para os biocombustíveis não constitui apenas uma escolha entre matrizes. Significa a transformação e o compromisso com um pacto ambiental:⁶¹

⁶⁰ As stated initially, Pró-Alcool was created to stimulate ethanol production and mainly to reduce Brazil's dependence on oil. Today, the reasons for adopting ethanol go beyond this dependence. There is a worldwide search for conscious consumption, resource use reduction, and greenhouse gas emission reduction. These concerns lead to global events to discuss these issues. One of them was the COP 21 that occurred in December 2015. COP 21 (21st Conference of the Parties) is a Framework Convention on Climate Change, which seeks to understand and find solutions to climate change. The Conference of the Parties is the principal decision-making body of the United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC). During the event, 195 participating countries signed agreements (iNDC - Intended Nationally Determined Contribution), where each country committed themselves reducing greenhouse gases and setting clear targets for this reduction. In this regard, Brazil has also reached an agreement, in which it proposes to reduce greenhouse gas emissions, mainly by increasing the share of renewable energy and bioenergy in its energy matrix. The commitments made by Brazil at COP 21 to increase the share of renewable energy will imply an increase in the demand for sustainable electricity and biofuels. In this scenario, the sugar-energy sector is placed as an important pillar of this growth since it offers ethanol, which is the biofuel produced from sugarcane, and bioelectricity generated in the industrial units using by-products of sugar and ethanol production. The challenges of reducing dependence on oil use in the 1970s, coupled with the current challenges of sustainable production and clean energy, and the Brazilian commitment made at COP21, once again bring the focus to the sugarcane industry and, consequently, sugarcane growers of Brazil. (RAFAEL BORDONAL KALAKI, 2021, p. 179)

⁶¹ Consumo de energia no Brasil: 'Consumo Final por fonte Eletricidade O consumo final de eletricidade no país em 2023 cresceu 5,2%. Os setores que mais contribuíram para este avanço em valores absolutos foram o Residencial que cresceu 14,1 TWh (+9,1%), seguido pelo Comercial que aumentou o seu consumo em 6,9 TWh (+7,1%), pelo Industrial, que cresceu em 5,7 TWh (+2,6%) e pelo Setor Agropecuário, com incremento de 1,5

Por essa razão que, no limite, a transição energética deve ser pensada como uma transição societal, reestruturando as formas de relacionamento do homem para com o homem e do homem para com a natureza, ou seja, como a humanidade se integra e como se relaciona entre si e com a natureza, e fundamentalmente, se compreender como parte da natureza no grande ecossistema que viabiliza a existência neste planeta. Assim, há uma crítica à ciência cartesiana e sua visão analítica e fragmentária da sociedade e das desconexão entre as áreas de conhecimento ante a necessária hiperespecialização desenvolvida pela compreensão científica, que impossibilita a visão do quadro geral, do todo, que se perde na hiperfragmentação de objetos, sendo a leitura sistêmica, holística do problema na totalidade de suas determinações, fundamental para uma resposta adequada seja do ponto de vista científico, seja do ponto de vista técnico, seja do ponto de vista político (Capra, 2012).

E neste sentido, a transição energética, levada a cabo apenas como uma transição de matriz energética, da energia fóssil para a eletricidade, não muda a forma como nos relacionamos com a natureza e de uns com os outros, mas antes mantém forma predatória de relação para com a natureza, com a manutenção da mesma estrutura econômica de relação, e destaca-se que neste sentido, esse modelo de transição não poderá cumprir com as metas de emissões de GEE, com as reduções de níveis de poluição das águas e solos, ou seja, com um real enfrentamento das mudanças climáticas.

Desta forma, pensar e refletir sobre a transição energética é também uma reflexão sobre a relação do humano em seu contexto singular, mas, também num quadro de totalidade, pois, as ações coletivas e individuais devem ser orientadas por uma compreensão de que, ou se enfrenta o problema em suas causas radicais ou a humanidade estará fadada a autodestruição. (Assis et al., 2024, p. 345)

A produção de biocombustíveis no Brasil conta com uma considerável oferta de biomassa. A produção agrícola, ou mesmo o extrativismo, contam com boa quantidade de opções para a produção dos combustíveis verdes.⁶² Abaixo, um relato síntese do que é possível aproveitar e produzir, tomando-se como exemplo o biodiesel.⁶³

Segundo Câmara (2006), existem muitas matérias-primas de uso potencial para produção de biodiesel no Brasil, que podem ser divididas por classes de fontes renováveis: a) Óleos vegetais: líquidos à temperatura ambiente, como os óleos de soja, algodão, amendoim, babaçu, canola, dendê, girassol, mamona; b) Gorduras animais: pastosas ou sólidas à temperatura ambiente, como o sebo bovino, óleo de peixe, banha de porco, óleo de mocotó; c) Óleos e gorduras residuais: matérias-primas relacionadas ao meio urbano, como óleos residuais originários de cozinhas domésticas e industriais (óleo de fritura); gordura sobrenadante (escuma) de esgoto; óleos residuais de

TWh (+4,6%). Etanol O consumo final de etanol no país (m³) registrou aumento de 5,4% em relação a 2022 e atingiu cerca de 32,1 milhões de metros cúbicos em 2023. Biodiesel O consumo final biodiesel no país (m³) em 2023 aumentou 19,9%. O percentual de mistura mandatória no diesel oriundo de petróleo foi alterado para 12% (em volume) a partir de abril de 2023. (EPE, 2024)

⁶² Quanto ao biogás, esta edição traz uma análise mais detalhada. A sua capacidade instalada em geração distribuída alcançou 105 MW, sendo 22 MW adicionados em 2022, tendo como insumo resíduos agroindustriais, animais e urbanos. Ademais, sua participação na oferta interna de energia atingiu 438 mil tep (0,14%), com crescimento de 18% a.a. no último quinquênio. No que se refere ao biometano, verifica-se um aumento dos registros de operação e de construção na ANP, além de maior participação no RenovaBio. Registra-se as iniciativas no âmbito federal instituídas em 2022, incluindo o biometano no REIDI e instituindo a Estratégia Federal de Incentivo ao Uso Sustentável de Biogás e Biometano. (EPE, 2022)

⁶³ 'O Pro-álcool não foi a única tentativa do governo brasileiro de desenvolver combustíveis renováveis, estes esforços se iniciaram nos anos 20 e foi impulsionado durante a II Guerra Mundial em função do risco de interrupção na importação de petróleo. Em 1975 o governo criou o Plano de Produção de Óleos Vegetais para Fins Energéticos que foi transformado em 1983 no Programa Nacional de Óleos Vegetais para a Produção de Energia, também conhecido como Pro-óleo. Este programa tinha como principal objetivo o desenvolvimento de biodiesel a partir de algodão, babaçu, canola, girassol, mamona, nabo forrageiro entre outros, para misturá-lo ao diesel de petróleo'. (Sallet & Alvim, 2011, p. 26)

processamentos industriais. Devido a sua vasta extensão territorial, o Brasil apresenta uma grande diversidade de matérias-primas de origem vegetal para a produção de biodiesel. Porém, a viabilidade de cada matéria-prima dependerá de suas propriedades técnicas, sua competitividade econômica e seus benefícios socioambientais, contemplando aspectos como: teor de óleo; produtividade agrícola. (Sallet & Alvim, 2011, p. 04)

Especificamente o etanol (por muito tempo denominado comercialmente como álcool etílico) é um composto orgânico pertencente à função química álcool, que se apresenta de forma incolor e é altamente inflamável. Exatamente por tal poder inflamável, é amplamente utilizado como combustível automotivo, e, por ser derivado de fontes vegetais, é considerado um biocombustível e uma fonte de energia renovável. (Lima, 2024).⁶⁴

O etanol é um biocombustível e apresenta muitas vantagens como substituto aos combustíveis fósseis, como a gasolina. O etanol emite menor quantidade de gases poluentes e causadores do efeito estufa em comparação aos combustíveis de fontes não renováveis. No Brasil, em razão da alta oferta de cana-de-açúcar, o custo da geração do etanol é considerado relativamente baixo se comparado às etapas envolvidas para produção dos combustíveis derivados do petróleo. (Lima, 2024)⁶⁵

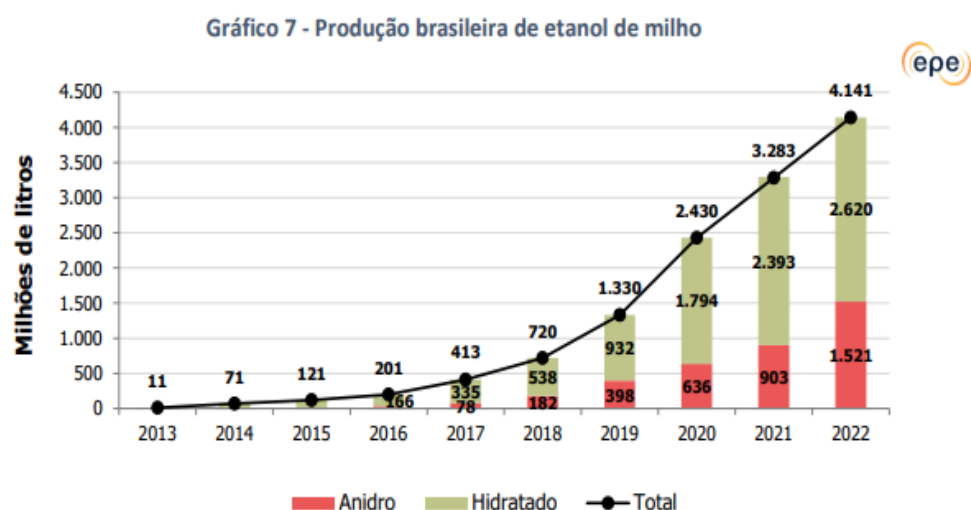
Apesar do senso comum, hodiernamente, o biocombustível etanol não está atrelado apenas ao milho ou à cana-de-açúcar, mas a outras culturas não tão tradicionais.⁶⁶ Isso advém do desenvolvimento tecnológico que busca a geração do etanol por outros métodos. Basicamente, estudiosos têm classificado a geração de etanol por duas gerações, ou seja, o Etanol de Primeira Geração e o Etanol de Segunda Geração. (Pacheco, 2011)⁶⁷. Abaixo a ilustração da produção de

⁶⁴ ‘Outra ferramenta criada para aumentar a competitividade dos renováveis são as diversas leis obrigando a mistura de etanol anidro na gasolina, atualmente elas estão presentes em 64 países (vide anexo IV) 25 que adotaram essas políticas tanto para reduzir suas emissões, como também para proteger a saúde de sua população com melhor qualidade do ar. O Brasil sai ganhando com qualquer que seja o mandato de mistura e se qualquer país passar a adotar ou se comprometer a aumentar sua mistura. Podemos vender o etanol anidro diretamente, ou então vender por exemplo o milho caso o país use seus grãos para produzir combustíveis. Sendo assim, renováveis no Brasil além de ser uma agenda de meio ambiente, também gera empregos e renda em diversas atividades agrícolas. Mas para isso precisa de lei, políticas, padrões e práticas para garantir que a produção seja sustentável’. (Denny, 2020, p. 04)

⁶⁵ ‘Além de trazer benefícios por ser energia renovável, e gerar desenvolvimento econômico, o etanol pode ser usado para sequestro de carbono. Estudo recente 26 mostrou que usar terras degradadas para plantação de cana aumenta a qualidade do solo e sua absorção de carbono. Sem dúvida isso não pode ser feito em áreas protegidas, apenas onde e como a lei permite, seguindo as boas práticas que já têm sido utilizadas pela maioria dos produtores brasileiros: colheita sem queima, preparo reduzido do solo, manejo racional da palha da cana, boas práticas de adubação e aproveitamento dos resíduos orgânicos (como o vinhoto para a fertirrigação)’. (Denny, 2020, p. 05)

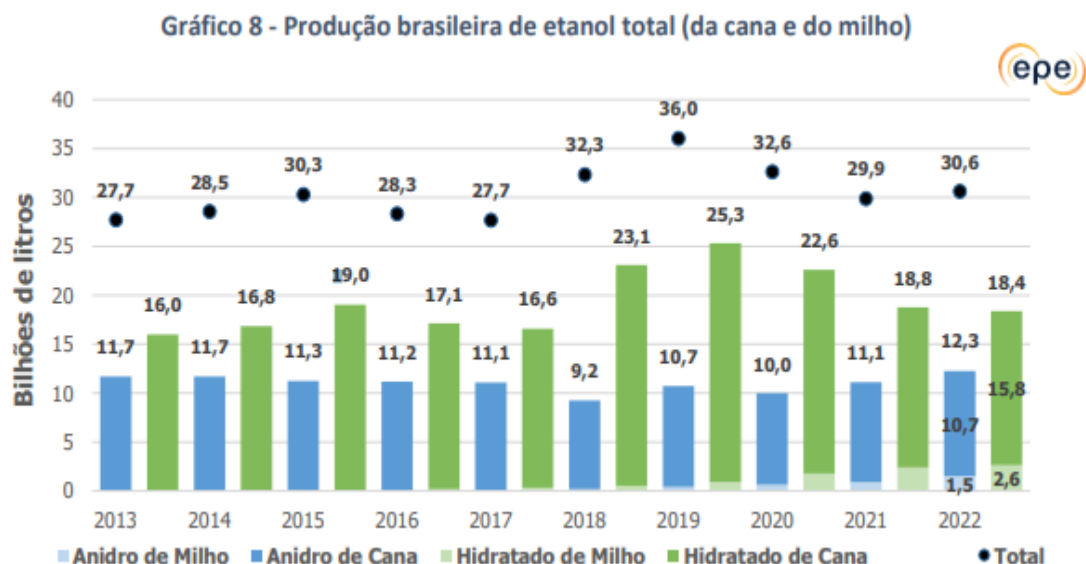
⁶⁷ As emissões evitadas pelo uso de etanol de primeira geração de cana e milho, biodiesel e bioeletricidade de cana em 2022 foram de 52,8 MtCO₂eq, 18,3 MtCO₂eq e 1,4 MtCO₂eq, respectivamente, somando 71,1 MtCO₂eq. (EPE, 2022)

etanol de cana e de milho.⁶⁸



(EPE, 2022)

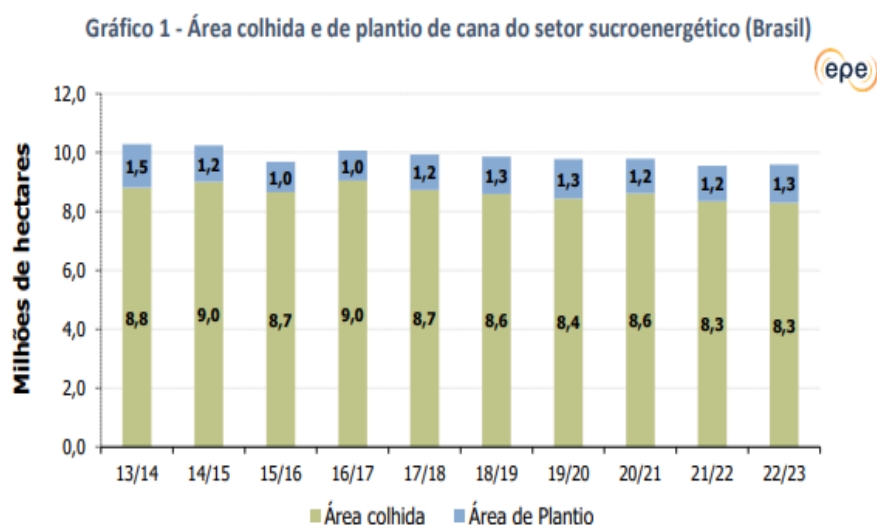
⁶⁸ De modo geral, o **processo produtivo** do etanol proveniente do milho traz algumas diferenças quanto ao etanol proveniente da cana-de-açúcar, isto porque a molécula predominantemente presente no milho é o amido, um polissacarídeo de cadeia longa. Diferentemente, a cana-de-açúcar é constituída, em sua maioria, por dissacarídeos do tipo sacarose. Deste modo, o etanol na cana de açúcar é produzido como subproduto da fermentação, enquanto o do milho precisa ser hidrolisado previamente. Diferentemente do processo produtivo, o **produto final** – o etanol – não apresenta **nenhuma diferença** em nenhum dos dois processos, isto porque independe da fonte, visto que as propriedades físico-químicas do etanol se mantêm as mesmas. (PROPEQ, 2021). Outra passagem: Em 11 safras, a produção de etanol de milho no Centro-Sul saltou de 37 milhões de litros para 6,27 bilhões de litros. No ciclo 23/24, o biocombustível do grão representou 18,7% do volume total de etanol contra 17% na safra 22/23. Com foco de produção nos estados de Mato Grosso (72%), Mato Grosso do Sul (16%) e Goiás (11%), estados que ampliam a competitividade do etanol onde antes esse cenário era impensável. Assim como a cana, o processo de produção do etanol de milho integra uma cadeia econômica circular, onde todo o potencial do grão é transformado em bioenergia e alimento. Para a produção do biocombustível é utilizado apenas o amido, assim, ao fim do ciclo industrial, proteínas e fibras são transformados em DDG (destinado à nutrição animal) e óleo. Fomentando o desenvolvimento de outras atividades rurais, como a pecuária de confinamento e criação de aves. Outro elo impulsionado com o etanol de milho é a produção de biomassa, como florestas de eucaliptos, usada na geração de energia elétrica consumida pela unidade. No Brasil, a produção do etanol de milho se diferencia dos demais países pela utilização do milho de segunda safra. O grão é cultivado após a produção, principalmente, de soja. Desta forma, não há qualquer tipo de competição entre biocombustíveis e alimentos. O Brasil é o terceiro produtor de milho no mundo, com mais de 150 milhões de toneladas. (UNICA, 2024)



(EPE, 2022)

O Etanol de Primeira Geração é um etanol produzido a partir da sacarose, processo pelo qual, apesar de ser muito bem desenvolvido mundialmente, ainda demanda investimentos para uma melhor eficiência produtiva. Estima-se que a produção do etanol de cana-de-açúcar demanda menos de 1% das terras cultiváveis do Brasil, o que poderia gerar a conclusão de que pode facilmente ser expandida sem representar competição com a produção de alimentos. (Pacheco, 2011). Sobre o etanol e a cultura da cana:⁶⁹

O total de cana processada atingiu 595 milhões de toneladas em 2022, 2,4% superior a 2021. A produção de açúcar cresceu 3,4%, totalizando 36,3 milhões de toneladas (12,5% inferior ao recorde histórico de 2020) e sua exportação foi de 28,3 milhões de toneladas. Em relação ao etanol de cana, foram produzidos 26,5 bilhões de litros, que somados à participação do biocombustível oriundo do milho de 4,1 bilhões de litros (crescimento de 26%), alcançou 30,6 bilhões de litros (2,5% superior a 2021). A destinação do mix para o etanol diminuiu 1,3%, com o anidro ganhando participação no total. O país aumentou o balanço positivo no comércio internacional de etanol (exportação líquida de



(EPE, 2022)

2,2 bilhão de litros), elevando os níveis de exportação e reduzindo os de importação. (EPE, 2022)

Assim, no Etanol de Primeira Geração se utiliza apenas a sacarose obtida pela moagem do produto agrícola, descartando para a geração do etanol o resíduo da moagem. Tal resíduo, normalmente, é reutilizado para outras finalidades como geração de bioeletricidade e nutrição animal.⁷⁰

Já o Etanol de Segunda Geração representa uma alternativa para o uso energético da biomassa, gerando o etanol a partir de lignocelulose, presente em resíduos de origem vegetal. Assim, o Brasil apresentaria vantagens competitivas em relação aos outros países também no Etanol De Segunda Geração, em razão da grande quantidade de matéria prima, especialmente diante da possibilidade de uso do bagaço e da palha da cana nestes novos processos. A estimativa é de que o aproveitamento do bagaço e parte das palhas e pontas da cana-de-açúcar eleve a produção de álcool em 30 a 40%, para uma mesma área plantada. (Pacheco, 2011)⁷¹

No caso do Etanol de Segunda Geração, a ideia é aproveitar os açúcares presentes na biomassa por meio de um processo chamado hidrólise da celulose. Isso permite utilizar, na produção de biocombustíveis, os resíduos descartados na geração do Etanol de Primeira Geração. A grande vantagem desse processo é a redução do impacto ambiental, além do ganho logístico, já que a matéria-prima residual está disponível diretamente na usina.

Ou seja, não existe diferenciação química do etanol produzido, mas apenas e tão somente na sua forma de produção. Ademais, a indústria salienta a baixa “pegada de carbono” (*footprint*) do Etanol de Segunda Geração. A “pegada de carbono” seria a “medida que avalia o quanto um processo produtivo emite de carbono (CO₂) ou outro gás equivalente na atmosfera.” Assim, o etanol de segunda geração teria uma pegada de carbono 30% menor quando comparado ao de primeira geração, e até 80% menor quando comparado à combustíveis fósseis, como a

⁷⁰ As diferenças entre etanol anidro e etanol hidratado: ETANOL HIDRATADO. Esse tipo de combustível leva esse nome porque contém em sua composição até 7,5% de água. É o biocombustível comercializado nas bombas de combustíveis. Na comparação com a gasolina, o etanol hidratado emite até 90% menos CO₂. Além dos benefícios ambientais, rodar com etanol melhora a potência e mantém o motor mais limpo e mais próximo do novo durante todo o ciclo de vida. ETANOL ANIDRO. Etanol puro ou absoluto, o etanol anidro tem apenas 0,7% de água em sua composição. Desde 2015, a legislação brasileira prevê a mistura de 27% na gasolina tipo C. O biocombustível melhora a octanagem da gasolina, reduzindo as emissões de gases poluentes – esse nível de mistura reduz em 15% a emissão de CO₂ por quilômetro rodado, reduzindo a poluição e contribuindo no combate as mudanças do clima. (UNICA, 2024)

⁷¹ O etanol de segunda geração, ou etanol celulósico, é gerado a partir dos subprodutos da produção de etanol e açúcar (palha e bagaço) e possibilita um incremento da produção do biocombustível, sem aumento da área cultivada. No processo convencional, apenas um terço da sacarose encontrada na cana, concentrada no caldo e no melaço, é aproveitado. O restante fica retido no bagaço e na palha. Assim, com o desenvolvimento de novas tecnologias tornou-se possível usar essa energia para produzir etanol. O biocombustível resultando desse processo é conhecido como etanol 2G ou celulósico. Com a ampliação da produção, o etanol celulósico tem potencial de aumentar em até 50% o volume de biocombustível produzido na mesma quantidade de terra. (PROPEQ, 2021)

gasolina.⁷²

Outro ponto que merece ser considerado é que o Etanol de Segunda Geração utilizaria exatamente a mesma área plantada já utilizada para geração do Etanol de Primeira Geração, vez que utiliza o resíduo para geração deste. Ou seja, inexistiria aumento de área plantada, gerando apenas um acréscimo produtivo.

Também podem ser utilizadas como matéria prima para a geração do Etanol de Segunda Geração o capim-elefante, braquiárias, panicuns e árvores de crescimento rápido.

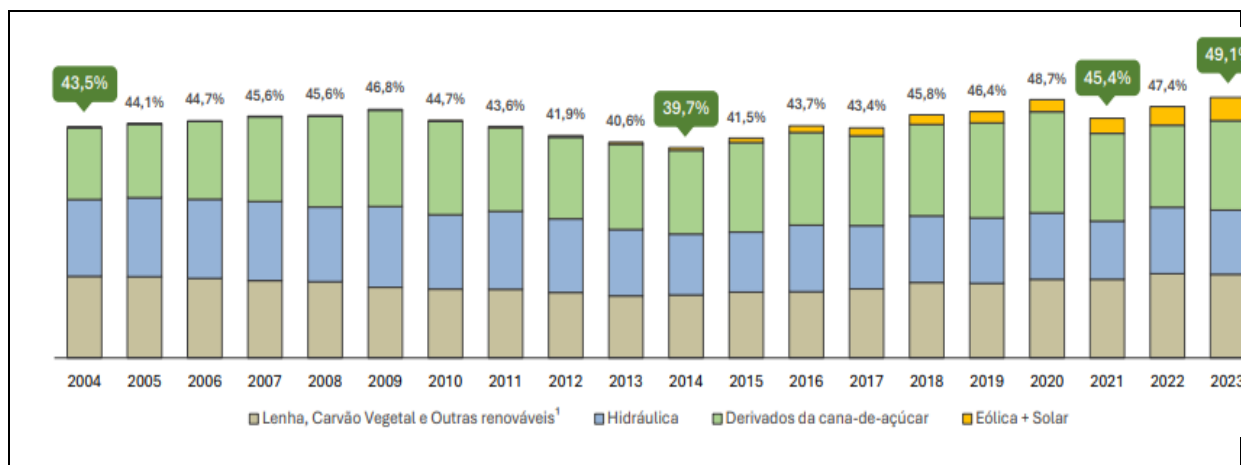
Todo o cenário apresentado mostra que a matriz energética brasileira da biomassa é dependente da produção agrícola. Por sua vez, essas culturas têm sido impactadas pela automação e o emprego de mão de obra na colheita torna-se mais delimitado no tempo, para um curto período de realização de colheitas. Assim, o uso intensivo da mão de obra no campo tem diminuído e fica restrito a alguns poucos processos e em curto espaço de tempo.

O trabalho para a produção dessa matriz energética limpa, verde e sustentável é um dos componentes de correção ambiental. Somente um trabalho digno, justo e em condições condizentes pode tornar um combustível ambientalmente adequado. A proposta do contrato de curtíssima duração tem o intento de proteção do trabalho em condições dignas, atrelado à sustentabilidade.

Cabe ressaltar que os biocombustíveis têm papel destacado na participação na matriz energética nacional:⁷³

⁷² Dentre os novos biocombustíveis, merecem destaque o HVO (Hydrotreated Vegetable Oil, ou óleo vegetal hidrotratado) e os Combustíveis Sustentáveis de Aviação (SAF), com projetos de unidades sendo vislumbrados no médio prazo. No caso do HVO, são apresentadas as características que podem influenciar a penetração no mercado brasileiro de combustíveis. Já para o SAF, apontam-se os desafios industriais e econômicos para que este possa ser competitivo frente ao querosene de aviação de origem fóssil, no Brasil e no mundo. O hidrogênio é uma aposta futura, com diversos projetos sendo lançados no mundo, em consórcio de empresas de energia.' (EPE, 2022)

⁷³ Extraído do boletim da EPE (EPE, 2024).



O desenho mostra como as energias renováveis têm participação, embora variável, sempre próxima à metade da demanda final. Os derivados de cana têm participação significativa. Mesmo lenha e outras produções/extrações também o têm.

Há, no desenvolvimento deste capítulo, três elementos que embasam o postulado da tese: as condições do mercado de trabalho agrícola, inclusive as características de informalidade e, dentro dessas características, as características do mercado de trabalho do setor agroenergético ser mais disciplinado; a característica de sazonalidade e de crescente impacto de mecanização; e ainda, o fato de essas culturas contribuírem para a bioeconomia da matriz energética renovável e sustentável. A proposta de um contrato novo, de uma nova regulação laboral voltada ao campo, voltada ao trabalho no campo e ao atendimento das fontes naturais de combustíveis e energia, sugere que a regulação do trabalho deve atender às características ecológicas e ambientais desse trabalho. Essa regulação que atende à dinâmica do mercado agrário de energia passa pelo contrato de curtíssima duração.

4. O TRABALHO RURAL. O CONTRATO DE CURTÍSSIMA DURAÇÃO.

Neste capítulo serão abordados os tópicos específicos sobre o contrato de curtíssima duração. Para a definição da proposta deste contrato são apresentados os tópicos sobre a efetividade das normas do direito do trabalho, a definição do contrato de trabalho, a natureza, o regime e as peculiaridades do contrato de trabalho e do trabalho rural. Ao final, a contextualização propositiva do contrato de trabalho de curtíssima duração.

4.1 Normas do trabalho e a efetividade das normas constitucionais trabalhistas

Segundo o Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2022 (TRABALHO, 2023), no início de 2022 a Justiça do Trabalho contava com 1.950.765 processos em tramitação. Durante o ano de 2022, mais 3.161.287 processos novos foram recebidos. O saldo de processos ao final de 2021, acrescido aos recebidos em 2022, totalizou, então, 5.112.052 processos a solucionar, sendo 55% desses nas Varas do Trabalho, 27% nos Tribunais Regionais do Trabalho e 17% no Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, em 2022 chegou que havia, em média, 910 processos a serem solucionados para cada Juiz do Trabalho; 2.771 para cada Desembargador do Trabalho e para cada Ministro do TST, 32.828. E ainda, em 2022 foram julgados 3.175.358 processos pelas três Instâncias da Justiça do Trabalho. Mais, em 44% dos processos na Fase de Conhecimento houve conciliação, um número que nos parece bastante alto, apesar de ser o menor percentual nos últimos nove anos.

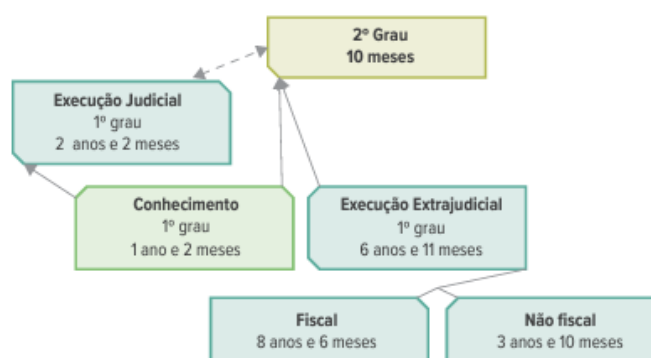
Quanto ao prazo de tramitação, na 1ª instância o prazo médio foi de cinco meses e um dia (do ajuizamento até a audiência) e de nove meses e sete dias (do ajuizamento até a prolação da sentença). Já na 2ª Instância, o prazo médio entre a distribuição e o julgamento das ações ordinárias foi de cinco meses e dois dias. No prazo médio, entre a conclusão do processo e o seu julgamento, foram 11 meses e 16 dias.

Ocorre que, cerca de 42% dos processos de primeira instância foram objeto de recurso à segunda instância e 22,5%, à terceira instância. No que tange à Fase de Execução 2022 com um saldo de 2.740.529 processos, totalizando 3.364.849 processos a executar ao fim 2022. Desse total, 23% das execuções foram encerradas em 2022.⁷⁴

⁷⁴ Essa é, em síntese, a fundamentação teórica de ordem juseconômica que alicerçou o enrijecimento das regras de acesso ao judiciário trabalhista, implementado por meio da Lei n. 13.467/17. Aliás, do exame do Parecer do Relator

O CNJ (JUSTIÇA, 2023) tem números parecidos:

TEMPO MÉDIO DO PROCESSO BAIXADO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

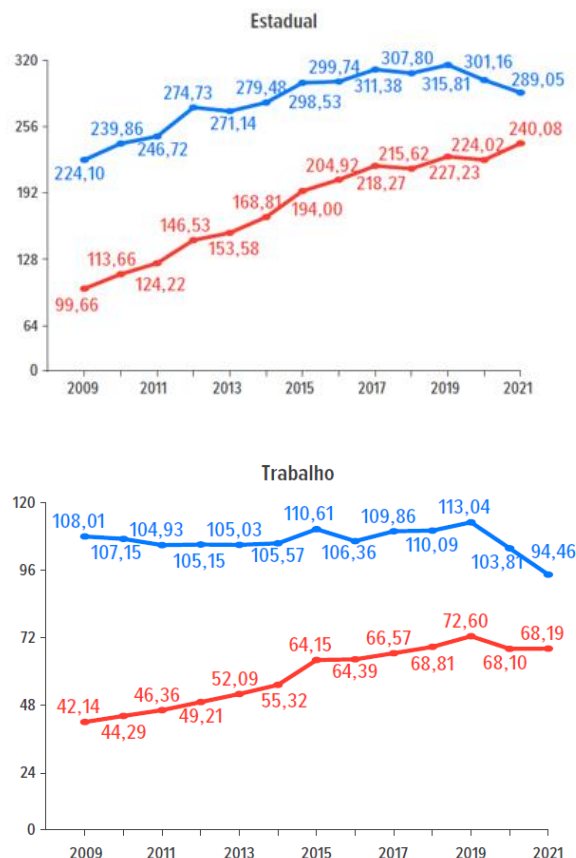


(JUSTIÇA, 2023)

E ainda, a Justiça do Trabalho arrecadou para a União o montante de quase 5 bilhões de reais, sendo 75% de Previdência (INSS), 16% de Imposto de Renda e 9% de custas e emolumentos. O que chama a atenção é que tais valores correspondem a 21% da despesa orçamentária da Justiça do Trabalho. Já os valores pagos aos reclamantes totalizaram quase 39 bilhões de reais. Ou seja, os números demonstram que a Justiça do Trabalho é mais efetiva em contraposição aos demais órgãos da judicatura.

Do ponto de vista das despesas para o cidadão, o relatório “Justiça em Números” (JUSTIÇA, 2023) do CNJ para o ano de 2021, dispõe os seguintes dados:

ao Projeto de Lei n. 6.787/2016 (que resultou na Reforma Trabalhista), verifica-se a invocação de argumentos econômicos e consequencialistas, no sentido de que o estímulo ao ajuizamento de ações trabalhistas decorre da litigância sem risco (PRL n. 1/2017, p. 67). Como resultado, regras que concretizavam no âmbito trabalhista a primeira onda de acesso à justiça foram profundamente modificadas, de modo a substituir o princípio da gratuidade antes vigente pelo critério da causalidade da sucumbência, com vistas a redistribuir entre as partes a responsabilidade pelas despesas processuais. A título exemplificativo, citem-se as seguintes novidades referentes ao beneficiário da justiça gratuita: cobrança de custas processuais no caso de arquivamento da reclamação, sendo seu pagamento condição para propositura de nova demanda (art. 844, §§ 2º e 3º); necessidade de comprovação da insuficiência de recursos como condição para a obtenção da gratuidade da justiça (art. 790, § 4º); responsabilização pelos honorários periciais em caso de sucumbência, na hipótese de obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa, ainda que em outro processo (art. 790-B, § 4º); e inaplicabilidade da suspensão de exigibilidade das obrigações referentes aos honorários advocatícios sucumbenciais, caso obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa, ainda que em outro processo (art. 791-A, § 4º). (Smith & Barroso, 2021, pp. 47–48)



(JUSTIÇA, 2023)

O indicativo em azul observa a despesa total englobando os servidores inativos. O indicativo vermelho considera apenas servidores da ativa. De toda a forma, a despesa/cidadão das Justiças Estaduais é quase quatro vezes superior ao da Justiça do Trabalho.

Contudo, deve-se observar que alguns dos direitos trabalhistas, apesar de expressos na Constituição, não foram devidamente eficacizados. Um exemplo claro disso foi a questão da participação nos lucros e resultados (expresso no art. 7º, XI), sobre a qual por muito tempo discutiu-se sobre sua aplicabilidade ou não. Tal inciso, apesar de sua redação clara, não se tornou autoaplicável, ainda mais se considerarmos o caráter salarial ou não da dita parcela. Tal situação perdurou até o ano 2000, com a edição da Lei nº10.101, que regulamentou a participação nos lucros. Enfim, a norma constitucional só se tornou efetiva a partir da edição da citada lei.⁷⁵

⁷⁵ Segundo afirmado por precedentes de ambas as Turmas deste STF, a eficácia do preceito veiculado pelo art. 7º, XI, da CF – inclusive no que se refere à natureza jurídica dos valores pagos a trabalhadores sob a forma de participação nos lucros para fins tributários – depende de regulamentação. Na medida em que a disciplina do direito à participação nos lucros somente se operou com a edição da MP 794/1994 e que o fato gerador em causa concretizou-se antes da vigência desse ato normativo, deve incidir, sobre os valores em questão, a respectiva contribuição previdenciária. [RE 569.441, red. do ac. min. Teori Zavaski, j. 30-10-2014, P, DJE de 10-2-2015, Tema 344, com mérito julgado.]

Caso análogo acontece com o direito de greve. A Constituição Federal em seu art. 9º estabelece claramente o direito de greve extensivo a todos os trabalhadores, não disciplinando se no caso dos servidores públicos este direito também é estendido. Inclusive o STF já emitiu julgamento a respeito, no sentido de que a norma depende de regulamentação para surtir efeitos, o que não foi feito até hoje. Assim, percebe-se que, apesar de ser um direito garantido pela Constituição Federal, este é inefetivo.⁷⁶

⁷⁶ Direito de greve dos servidores públicos civis (CF, art. 37, VII). Evolução do tema na jurisprudência do STF. (...) Apesar das modificações implementadas pela EC 19/1998 quanto à modificação da reserva legal de lei complementar para a de lei ordinária específica (CF, art. 37, VII), observa-se que o direito de greve dos servidores públicos civis continua sem receber tratamento legislativo minimamente satisfatório para garantir o exercício dessa prerrogativa em consonância com imperativos constitucionais. Tendo em vista as imperiosas balizas jurídico-políticas que demandam a concretização do direito de greve a todos os trabalhadores, o STF não pode se abster de reconhecer que, assim como o controle judicial deve incidir sobre a atividade do legislador, é possível que a Corte Constitucional atue também nos casos de inatividade ou omissão do Legislativo. A mora legislativa em questão já foi, por diversas vezes, declarada na ordem constitucional brasileira. Por esse motivo, a permanência dessa situação de ausência de regulamentação do direito de greve dos servidores públicos civis passa a invocar, para si, os riscos de consolidação de uma típica omissão judicial. (...) Considerada a omissão legislativa alegada na espécie, seria o caso de se acolher a pretensão, tão somente no sentido de que se aplique a Lei 7.783/1989 enquanto a omissão não for devidamente regulamentada por lei específica para os servidores públicos civis (CF, art. 37, VII). Em razão dos imperativos da continuidade dos serviços públicos, contudo, não se pode afastar que, de acordo com as peculiaridades de cada caso concreto e mediante solicitação de entidade ou órgão legítimo, seja facultado ao tribunal competente impor a observância a regime de greve mais severo em razão de tratar-se de "serviços ou atividades essenciais", nos termos do regime fixado pelos arts. 9º a 11 da Lei 7.783/1989. Isso ocorre porque não se pode deixar de cogitar dos riscos decorrentes das possibilidades de que a regulação dos serviços públicos que tenham características afins a esses "serviços ou atividades essenciais" seja menos severa que a disciplina dispensada aos serviços privados ditos "essenciais". O sistema de judicialização do direito de greve dos servidores públicos civis está aberto para que outras atividades sejam submetidas a idêntico regime. Pela complexidade e variedade dos serviços públicos e atividades estratégicas típicas do Estado, há outros serviços públicos, cuja essencialidade não está contemplada pelo rol dos arts. 9º a 11 da Lei 7.783/1989. Para os fins desta decisão, a enunciação do regime fixado pelos arts. 9º a 11 da Lei 7.783/1989 é apenas exemplificativa (*numerus apertus*). O processamento e o julgamento de eventuais dissídios de greve que envolvam servidores públicos civis devem obedecer ao modelo de competências e atribuições aplicável aos trabalhadores em geral (celetistas), nos termos da regulamentação da Lei 7.783/1989. A aplicação complementar da Lei 7.701/1988 visa à judicialização dos conflitos que envolvam os servidores públicos civis no contexto do atendimento de atividades relacionadas a necessidades inadiáveis da comunidade que, se não atendidas, coloquem "em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população" (Lei 7.783/1989, parágrafo único, art. 11). Pendência do julgamento de mérito da ADI 3.395/DF, rel. min. Cezar Peluso, na qual se discute a competência constitucional para a apreciação das "ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios" (CF, art. 114, I, na redação conferida pela EC 45/2004). Diante da singularidade do debate constitucional do direito de greve dos servidores públicos civis, sob pena de injustificada e inadmissível negativa de prestação jurisdicional nos âmbitos federal, estadual e municipal, devem-se fixar também os parâmetros institucionais e constitucionais de definição de competência, provisória e ampliada, para a apreciação de dissídios de greve instaurados entre o poder público e os servidores públicos civis. No plano procedimental, afigura-se recomendável aplicar ao caso concreto a disciplina da Lei 7.701/1988 (que versa sobre especialização das turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos), no que tange à competência para apreciar e julgar eventuais conflitos judiciais referentes à greve de servidores públicos que sejam suscitados até o momento de colmatação legislativa específica da lacuna ora declarada, nos termos do inciso VII do art. 37 da CF. A adequação e a necessidade da definição dessas questões de organização e procedimento dizem respeito a elementos de fixação de competência constitucional de modo a assegurar, a um só tempo, a possibilidade e, sobretudo, os limites ao exercício do direito constitucional de greve dos servidores públicos, e a continuidade na prestação dos serviços públicos. Ao adotar essa medida, este Tribunal passa a assegurar o direito de greve constitucionalmente garantido no art. 37, VII, da CF, sem desconsiderar a garantia da continuidade de prestação de serviços públicos – um elemento fundamental para a preservação do interesse público em áreas que são extremamente demandadas pela sociedade. Definição dos parâmetros de competência constitucional para apreciação do tema no âmbito da Justiça Federal e da Justiça estadual até a edição

Além disso, há vários dados que mostram que o trabalho informal abarca uma grande maioria de trabalhadores quando contraposto ao trabalho formal.

Vejamos o seguinte infográfico, proposto a partir de pesquisa do IBGE (RODRIGUES, 2021):

da legislação específica pertinente, nos termos do art. 37, VII, da CF. (...) Em razão da evolução jurisprudencial sobre o tema da interpretação da omissão legislativa do direito de greve dos servidores públicos civis e em respeito aos ditames de segurança jurídica, fixa-se o prazo de sessenta dias para que o Congresso Nacional legisle sobre a matéria. Mandado de injunção conhecido e, no mérito, deferido para, nos termos acima especificados, determinar a aplicação das Leis 7.701/1988 e 7.783/1989 aos conflitos e às ações judiciais que envolvam a interpretação do direito de greve dos servidores públicos civis. [**MI 708**, rel. min. Gilmar Mendes, j. 25-10-2007, P, *DJE* de 31-10-2008.]. = **ARE. 7.385**, rel. min. Luiz Fux, j. 29-2-2012, dec. monocrática, *DJE* de 13-3-2012. **Vide RE 456.530 ED**, rel. min. Joaquim Barbosa, j. 23-11-2010, 2ª T, *DJE* de 1º-2-2011. **Vide ADI 3.235**, red. do ac. min. Gilmar Mendes, j. 4-2-2010, P, *DJE* de 12-3-2010. **Vide Rcl 6.568**, rel. min. Eros Grau, j. 21-5-2009, P, *DJE* de 25-9-2009. "O preceito constitucional que reconheceu o direito de greve ao servidor público civil constitui norma de eficácia meramente limitada, desprovida, em consequência, de autoaplicabilidade, razão pela qual, para atuar plenamente, depende da edição da lei complementar exigida pelo próprio texto da Constituição. A mera outorga constitucional do direito de greve ao servidor público civil não basta – ante a ausência de autoaplicabilidade da norma constante do art. 37, VII, da Constituição – para justificar o seu imediato exercício. O exercício do direito público subjetivo de greve outorgado aos servidores civis só se revelará possível depois da edição da lei complementar reclamada pela Carta Política. A lei complementar referida – que vai definir os termos e os limites do exercício do direito de greve no serviço público – constitui requisito de aplicabilidade e de operatividade da norma inscrita no art. 37, VII, do texto constitucional. Essa situação de lacuna técnica, precisamente por inviabilizar o exercício do direito de greve, justifica a utilização e o deferimento do mandado de injunção. A inércia estatal configura-se, objetivamente, quando o excessivo e irrazoável retardamento na efetivação da prestação legislativa – não obstante a ausência, na Constituição, de prazo pré-fixado para a edição da necessária norma regulamentadora – vem a comprometer e a nulificar a situação subjetiva de vantagem criada pelo texto constitucional em favor dos seus beneficiários." (**MI 20**, Rel. Min. **Celso de Mello**, julgamento em 19-5-1994, Plenário, *DJ* de 22-11-1996.). "Mandado de injunção. Direito de greve – Constituição, art. 37, VII. (...). Reconhecimento de mora do Congresso Nacional, quanto a elaboração da lei complementar a que se refere o art. 37, VII, da Constituição. Comunicação ao Congresso Nacional e ao Presidente da República. Não é admissível, todavia, o mandado de injunção como sucedâneo do mandado de segurança, em ordem a anulação de ato judicial ou administrativo que respeite ao direito constitucional cujo exercício pende de regulamentação. Nesse sentido, não cabe mandado de injunção para impugnar ato judicial que haja declarado a ilegalidade de greve no serviço público, nem por essa mesma via é de ser reconhecida a legitimidade da greve. Constituição, art. 5º, LXXI. Mandado de injunção conhecido, em parte, e, nessa parte, deferido, para o fim acima indicado." (**MI 438**, Rel. Min. **Néri da Silveira**, julgamento em 11-11-1994, Plenário, *DJ* de 16-6-1995.)

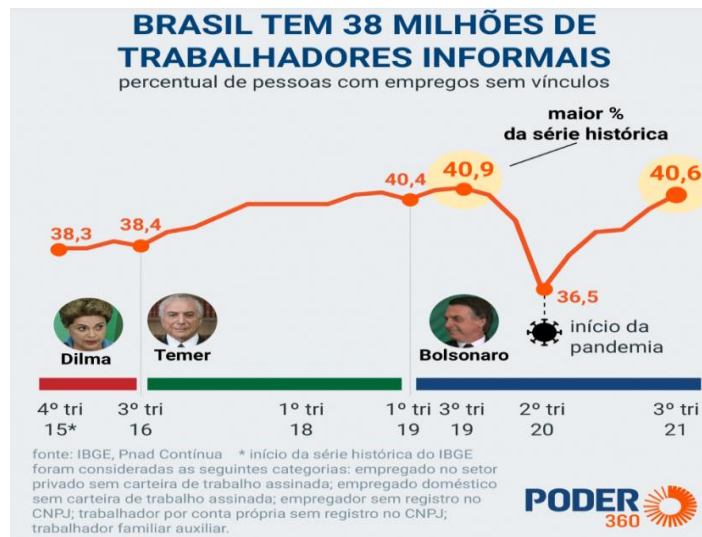


Figura: Imagem mostra gráfico extraído de uma reportagem do Poder 360. (RODRIGUES, 2021).

Ou seja, a partir do número total de trabalhadores no Brasil, 40,6% não têm qualquer acesso aos direitos trabalhistas, considerando empregados do setor privado sem carteira de trabalho anotada (inclusive empregados domésticos), empregador ou empregado por conta própria sem registro no CNPJ e trabalhador familiar auxiliar sem registro. (RODRIGUES, 2021).

Assim, os direitos dos trabalhadores definidos na Constituição, apesar de serem efetivos do ponto de vista judicial, são absolutamente ineficientes por não contemplarem a maioria dos trabalhadores.

Outro problema não menor reside na eficiência das normas constitucionais. É consenso em nosso país que a legislação trabalhista não atende ao fim a que se propõe. O senso comum é de que os direitos dos trabalhadores não são respeitados e, o contraponto, é de que o desrespeito advém de que o empresariado entende que a legislação trabalhista ‘engessa’ as empresas, praticamente incapacitando a atividade empresária, surgindo daí inclusive denominações como “custo-Brasil”.⁷⁷

⁷⁷ Como visto em tópico antecedente, a sistemática de isenção dos custos privados utilizada no processo trabalhista antes da vigência da Lei 13.467/2017 criou incentivos à judicialização de ações socialmente indesejadas, diante de sua excessiva generosidade retratada pela sucumbência mínima ou inexistente na ação malsucedida. Tratam-se de ações frívolas, ou ações com baixa probabilidade de êxito, nas quais o reclamante busca direitos reiteradamente denegados perante a justiça, ou que poderiam ser manejadas por instrumentos coletivos, ou ainda ações eivadas de vícios processuais repelidos pelo Judiciário. Esta forma de abuso de litigância tem por origem a ausência de riscos individuais suportados pelos litigantes, em decorrência da concessão do benefício da gratuidade de justiça (TENENBLAT, p. 24, 2011). Nesse parâmetro de acesso desmedido, qualquer probabilidade de ganho leva o agente de comportamento racional a propor sua ação, consoante visto em tópico antecedente. A litigância frívola pode ter como explicações: a) a informação assimétrica das partes, b) o fato de o autor iniciar o litígio com um custo reduzido e ter ciência de que obterá alguma vantagem financeira por meio de um acordo, salvo quando o réu empregue esforço extraordinário em sua defesa; c) a diferente percepção das partes quanto aos resultados

Nesse sentido, entende-se que, para o empresariado em geral, as normas trabalhistas, embora sejam cumpridas de forma efetiva, são consideradas ineficientes, pois os custos de sua aplicação seriam exorbitantes. Alegam que tal custo estaria na infinidade de direitos trabalhistas que praticamente dobrariam o custo do empregador para com o empregado, mesmo se levarmos em consideração apenas um salário.

Sobre o custo médio de um trabalhador no Brasil, a FGV (SOUZA, FIRPO, *et al.*, 2022) define o custo do trabalho ampliado, em que se chega aos seguintes dados:











do processo; e d) a possível ocorrência de erro judicial (ARENHART, p. 79, 2009). Como consequência, a litigância frívola resulta na divergência entre os custos privados e os custos sociais envolvidos no pleito. Sob a ótica da racionalidade dos agentes, quando o autor decide ingressar com a ação, ele suporta apenas as suas despesas, sem considerar os custos do réu e os custos do Estado ou até mesmo o efeito dissuasivo no comportamento daqueles que infringem a lei (KAPLOW, SHAVELL, p. 1723, 2002). Logo, existe uma divergência considerável entre a motivação privada e a motivação social para litigar. Cada parte em um processo se preocupa com o benefício esperado do litígio e considera apenas seus custos privados. (De Souza Oppelt et al., 2019, p. 09)

Tabela 3 - Custo do Trabalho Ampliado (% sobre o salário mensal em carteira)		
Categoria	12 meses	60 meses
Recebimento	31,1%	23,9%
13º Salário	7,5%	7,5%
Adicional de férias	2,7%	2,7%
Férias indenizadas	8,8%	1,6%
Vale transporte	12,1%	12,1%
Compensação do empregado	50,8%	67,2%
FGTS	8,8%	8,8%
INSS Trabalhador	8,0%	8,0%
Multa FGTS (40% sobre salário)	8,0%	3,2%
Aviso prévio indenizado	7,5%	2,0%
Benefícios/Negociação Coletiva	22,2%	22,2%
Vale-alimentação	14,5%	14,5%
Auxílio creche	1,7%	1,7%
Cesta básica	6,0%	6,0%
Demais custos	109,3%	93,8%
Impostos/Encargos trabalhistas	33,2%	31,3%
INSS Empregador	23,2%	21,9%
Multa FGTS (10% sobre salário)	0,9%	0,6%
Salário educação	2,9%	2,7%
SAT (2%)	2,3%	2,2%
INCRA (0,2%)	0,2%	0,2%
Sistema S (3,3%)	3,6%	3,4%
Obrigações acessórias	12,1%	12,1%
Licença maternidade	2,3%	2,3%
Quota de deficientes	2,0%	2,0%
Quota de aprendizes	4,4%	4,4%
Obrigações de segurança	3,4%	3,4%
Treinamentos	19,4%	7,9%
Treinamento das reposições	13,7%	2,6%
Ginástica laboral	5,0%	4,6%
Treinamentos diversos	0,7%	0,7%
Custos gerenciais	44,6%	42,4%
Administração de pessoal	21,0%	21,0%
Manutenção de refeitório	0,3%	0,3%
Festas e eventos motivacionais	1,4%	1,4%
Custo do tempo não trabalhado	21,8%	19,6%
Seguro-desemprego	-	-
Total	191,2%	162,6%

(FGV, 2022)

Ou seja, segundo a FGV, o trabalhador custaria, em 12 meses, 191,2% sobre seu salário, percentual esse que seria reduzido paulatinamente até chegar a 162,6% ao final de 60 meses de contrato de trabalho.

No Brasil, apesar do reclame geral, nota-se a existência de grandes conglomerados econômicos que começaram praticamente do zero. Além do mais, dia após dia, mais empresas multinacionais chegam em nosso país, por verem nele um mercado extremamente promissor. Interessante observar a lista dos maiores litigantes no TST, segundo dados do tribunal no mês de outubro de 2023⁷⁸ eram:

Ranking das Partes no TST		
31 de outubro de 2023 - Casos Novos		
1º		Bradesco 8.105 processos
2º		Correios 6.962 processos
3º		Petrobrás 6.567 processos
4º		Santander 5.019 processos
5º		Banco do Brasil 4.933 processos
6º		Fundação Casa 4.112 processos
7º		Via S.A 4.060 processos
8º		Caixa Econômica 4.000 processos
9º		Itaú - Unibanco 3.936 processos
10º		Telefônica 3.580 processos

(TST, 2023)

Interessante observar que, a despeito disso, parte das empresas citadas são aquelas que obtêm os maiores lucros no país segundo a B3⁷⁹ (dados do 1º trimestre de 2023):

⁷⁸ Disponível em <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/ranking-das-partes> dia 01/12/2023 às 15:53hs

⁷⁹ Disponível em <https://borainvestir.b3.com.br/noticias/empresas/as-10-empresas-abertas-que-mais-faturaram-no-brasil-no-1o-trimestre-de-2023/> no dia 01/12/2023 Às 15:56hs.

10 empresas de capital aberto com maior lucro no 1º trimestre

Empresa	Segmento	Lucro no 1º trimestre de 2023 (R\$)	Lucro no 1º trimestre de 2022 (R\$)	Variação
Petrobras	Exploração, refino e distribuição	38.156 bilhões	44.561 bilhões	-14,4%
Vale	Minerais metálicos	9.521 bilhões	23.046 bilhões	-58,7%
Banco do Brasil	Bancos	8.207 bilhões	6.660 bilhões	23,2%
Itaú Unibanco	Bancos	8.179 bilhões	6.743 bilhões	21,3%
Suzano	Papel e celulose	5.237 bilhões	10.305 bilhões	-49,2%
Bradesco	Bancos	4.280 bilhões	7.009 bilhões	-38,9%
Ambev	Cervejas e refrigerantes	3.700 bilhões	3.314 bilhões	8,4%
Gerdau	Siderurgia	3.206 bilhões	2.925 bilhões	9,6%
Aliansce Sonae	Imóveis	2.975 bilhões*	56 milhões	5212,5%
Raízen	Agricultura	2.441 bilhões	3.149 bilhões	-22,5%

Fonte: TradeMap *lucro decorrente de ganho contábil e sem efeito de caixa após a fusão com a BrMalls

Ou seja, Bradesco, Itaú, Petrobrás, Caixa e Banco do Brasil estão nas duas listas.

Nota-se que são exatamente as grandes empresas, que consequentemente obtêm os maiores lucros, as maiores litigantes. Agora, pergunta-se: se este chamado ‘custo-Brasil’ é realmente impraticável, como explicar o crescimento das empresas, da produção industrial e a procura de empresas multinacionais pelo mercado brasileiro? Cumpre observar que é reconhecido em alguns casos um certo exagero para o efetivo cumprimento de determinadas normas, prejudicando assim sua eficiência.⁸⁰

⁸⁰ Conforme divulgado pela opinião pública no bojo argumentativo da reforma, a pesquisa confirmou que a relação processual trabalhista é homogênea. Em 71,46% dos processos analisados estavam presentes um autor e um réu. Esse panorama confirma tendência de litigância, na qual o polo ativo processual é representado pelo trabalhador, pessoa física (92,1%), e o polo passivo, o réu empregador, pessoa jurídica de direito privado (81,7%). Aliás, o polo ativo da relação jurídica de 2012 para 2018 não contou com alterações percentuais significativas, pois, em 2012, 93,3% dos autores eram pessoas físicas. Saliente-se, no entanto, que ao contrário do sustentado nas razões da reforma, a litigância não pode ser visualizada como um embate de partes igualitárias. Isso porque, a renda média do autor da ação trabalhista é intermediária-baixa: 90,1% recebiam até R\$ 4 mil, e deste número, 62,5% até R\$ 1.996,00. A hipossuficiência é latente. Grande parte das causas trabalhistas é movida por empregados com

Assim, o aprimoramento das normas trabalhistas, tentando equilibrar o anseio econômico e o respeito ao direito do trabalhador é o que se pretende com a proposta do contrato de curtíssima duração

4.2 Contrato de trabalho

O Direito do Trabalho surge em momento histórico, como resposta após uma crise política, a fim de solucionar problemas sociais. O marco principal é o século XIX. Sobre isso, podemos destacar Alice Monteiro de Barros, 2016:

Nasceu sob o império da máquina, que, ao reduzir o esforço físico e simplificar a atenção mental, facilitou a exploração do trabalho das mulheres e dos menores, considerados “meias forças”, relegando-se o trabalho do homem adulto a um plano secundário. O desgaste prematuro do material humano nos acidentes mecânicos do trabalho, os baixos salários e as excessivas jornadas foram, então, inevitáveis. O Direito Civil já não se encontrava apto à solução desses problemas, os quais exigiam uma legislação mais de acordo com o momento histórico-social. Isso porque a celebração e o cumprimento do contrato de trabalho disciplinados pela liberdade assegurada às partes no direito clássico, intensificavam a flagrante desigualdade dos interlocutores sociais. (BARROS, 2016).

Na CLT, empregadores e empregados encontram-se nas disposições legais ao longo do texto, integrando os trabalhadores no conjunto de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna, além de proporcionar conhecimento aos interessados sobre os direitos trabalhistas.⁸¹

A efetiva garantia de uma existência digna não se reduz à garantia da simples sobrevivência física, porém se estende para além do limite da pobreza absoluta.

baixos salários e instrução, alocados nos setores de serviços e vendedores do comércio (33%) e trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (27%). Curiosamente, a participação dos sindicatos no polo ativo das demandas cresceu em 2,6% quando comparada com a de 2012. Antes importava em 1%, e no ano de 2018 perfaz 3,6%. Mas, atualmente, sua presença foi verificada em ações de cobrança da contribuição sindical, cuja obrigatoriedade foi suprimida pela Lei nº 13.467/2017 (alteração da redação dos arts. 45, 578, 579, 582, 583 e 587 da CLT) e não em ações de tutela dos direitos dos empregados. Tanto é que, em termos de patrocínio do autor trabalhador, o percentual do sindicato como representante caiu de 9,3% em 2012 para 8,5% em 2018. Segundo os sindicatos, tal taxa é imprescindível para sua atuação em prol da categoria representada. Por sua vez, na percepção dos defensores da reforma, a taxa é umas das fortalecedoras do anacronismo do sistema sindical que não representa efetivamente os trabalhadores brasileiros. (Toller et al., 2020, p. 86)

⁸¹ "O contrato de trabalho passa a desnudar a forma jurídica e econômica da relação entre o vendedor e o comprador da força de trabalho, permeado por uma série de elementos ideológicos. A vontade, liberdade e igualdade entre as partes contratuais são inerentes ao sujeito de direito, compondo o instrumental jurídico dos operadores do direito. Todavia, essas características suscitam uma série de questionamentos que proporcionam uma efetiva crítica à ideologia do contrato de trabalho. O primeiro dos fatores atrelados à crítica ideológica do contrato de trabalho é a garantia formal da igualdade e liberdade entre as partes contratantes, visto que a forma sujeito de direito, torna-se a condição necessária para a existência da liberdade e igualdade no sistema capitalista. Entretanto, essa igualdade e liberdade no desenvolver do modo de produção se revela como contrária à própria efetivação da liberdade material" (Luz, 31/08/2020). "O conceito de contrato de trabalho é bastante extenso e há diversas perspectivas e especificidades, é importante salientar que o objetivo da pesquisa não é exaurir todos os tipos e sim apresentar o tema de forma a embasar o objeto e dar breve referência ao tema. A conceituação dada pelo Direito Civil e Trabalhista resume que o contrato de trabalho é um acordo de vontades, de duas ou mais partes, visando a produção de efeitos jurídicos, ou seja, no âmbito trabalhista é quando alguém contrata uma outra pessoa propondo uma relação de trabalho subordinada, devendo a vontade de ambos fazer parte dessa relação e, como consequência desse acordo de vontades, há uma série de efeitos jurídicos regulamentados pelo direito do trabalho." (Benatto, 31/08/2019)

Portanto, o mínimo existencial não se confunde com o mínimo vital ou com o mínimo de sobrevivência, pois este concerne à garantia da vida humana, sem considerar as condições necessárias à sobrevivência física com dignidade. Scholler ensina que somente haverá garantia de dignidade da pessoa humana “quando for possível uma existência que permita a plena fruição dos direitos fundamentais, de modo especial, quando seja possível o pleno desenvolvimento da personalidade (SARLET, 2010).

Um pouco do relato de acidente de trabalho nesse contexto do contrato de trabalho se torna necessário para demonstrar a relação com o próximo tópico e interlaçar as ideias na proposta apresentada.

O acidente de trabalho até o final do século XIX era considerado como um acaso, uma infelicidade, não existindo possibilidade de evitá-los. Com o passar dos tempos, o meio ambiente do trabalho se transformou e moldou os olhos nessa visão. José Cairo Júnior, em sua obra “O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador”, compara o entendimento de Antônio Ferreira Cesarino Júnior:

Acidente do trabalho, o qual preconiza ser o infortúnio do trabalho um evento causal, prejudicial para a capacidade laborativa e relacionado com a prestação subordinada ao serviço. Há nessa definição quatro elementos a saber: causalidade, nocividade, incapacitação e relação com o trabalho. (JÚNIOR, 2006).

Dispõe o art. 2º da Lei 6.367/76 que: art. 2º: Acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Cláudio Brandão, esclarece que:

O nexo de causalidade é o vínculo necessariamente estabelecido entre a ocorrência do infortúnio e a lesão sofrida pelo empregado, sendo necessário que exista correlação entre a lesão sofrida pelo trabalhador, ou até mesmo sua morte, e atividade desenvolvida, podendo decorrer de acidente-tipo ou por extensão, da doença do trabalho ou do trajeto casa-trabalho e vice-versa. (BRANDÃO, 2006).

O conceito trazido pelo art. 19 da Lei 8.213/91 diz:

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do Art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução permanente ou temporária, da capacidade de trabalho.

Nesse sentido, existe julgado Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: CONTRATO DE EMPREGO - TRABALHO AUTÔNOMO. O trabalho do homem livre acompanhou o movimento pendular da economia, segundo a tendência de cada época - liberal ou intervencionista. O trabalho subordinado e o trabalho autônomo

foram, durante séculos, os pontos extremos de uma mesma linha, na qual se inseriram obrigatoriamente os diversos fatores da produção, inclusive o custo da mão de obra. Durante cerca de cinquenta anos viu-se, no Brasil, por força da CLT, a progressiva aglutinação jurídica em torno do trabalho subordinado, fruto até de uma exigência do sistema fordista da produção. Nos últimos anos, contudo, tem-se presenciado um forte movimento em sentido inverso, em decorrência das substanciais mudanças na forma de prestação de serviços - teletrabalho, microinformática, robotização, trabalho em domicílio - sem que se atente para o determinismo do Art. 3º da CLT. Nesse contexto, se o trabalho não eventual é prestado com pessoalidade, por pessoa física, com onerosidade, resta ao intérprete examinar a subordinação. Esta, cada vez mais, vem se diluindo diante da quebra da estrutura hierárquica da empresa fordista e suas características deslocaram-se da esfera subjetiva para a esfera objetiva, sem se falar que a desprestigiada dependência econômica volta a ganhar importância. Preenchidos esses pressupostos, o contrato de emprego se assume por inteiro. (TRT da 3ª Região; Processo: RO-9336/04; Data de Publicação: 07.08.2004; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault; Revisor: Fernando Luiz G. Rios Neto.).

Atualmente, o mundo passa por uma crise nas relações de trabalho, crise esta provocada pelas mudanças geradas pelo processo de globalização, a robótica, desemprego em massa e a mundialização da economia. (CASSAR, 2020). Neste sentido:

"No Brasil, o contrato individual de trabalho tal como concebido em 1943 quando da promulgação da CLT, previa, diante da realidade econômica e social do País, a prestação de serviços executada no estabelecimento patronal, em tempo integral, por prazo indeterminado, sob constante fiscalização do empregado pelo empregador e total subordinação daquele às ordens deste.

Com o desenvolvimento das inúmeras tecnologias, formas de produção de bens e da própria prestação de serviços, verificou-se a necessidade de um sistema contratual diferenciado a disciplinar as várias formas de prestação de serviços que surgiram, na medida em que, na atualidade, nem sempre o trabalho é prestado no estabelecimento do empregador, inexistindo, pois, a fiscalização direta deste.

Nesse contexto, verifica-se que o contrato de trabalho concebido no passado, não pode ser adotado na sua integralidade nas relações atuais, diante das formas especiais de jornada, diversidade de profissões e da prestação de serviços sem vínculo de subordinação em decorrência da multiplicidade de maneiras pelas quais o trabalho pode ser executado." (Frediani, 30/06/2018)

4.3 O trabalhador rural. Constituição e legislação regulamentadora

Como dito anteriormente, a Constituição Federal de 1988 deu especial atenção ao direito do trabalho. Isso se deu à presença, como constituintes, de parlamentares oriundos do movimento sindical e do movimento que ficou conhecido como “trabalhismo”, ou seja, parlamentares que se alinhavam às teses de proteção do trabalho. Assim, também o trabalhador rural foi contemplado com tal mudança de paradigma. Em disposição cercada de simbolismo, a Constituição Federal de 1988 assim prevê:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Ou seja, de forma inovadora, a Constituição equiparou o direito dos trabalhadores rurais

aos dos trabalhadores urbanos, desta forma, deixa de haver grave distinção dos direitos de tais trabalhadores. Isto porque, antes da Constituição Federal de 1988, os trabalhadores rurais tinham o trabalho regulamentado por dispositivo próprio, que, inclusive, foi sensivelmente alterado durante a ditadura militar.⁸² Sobre o trabalhador rural, cabe dizer que:

⁸² Sobre a especificidade do trabalho agrícola: I) RURÍCOLA - PRESCRIÇÃO QUINQUENAL – APLICAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL 28/00. Consoante entendimento pacificado desta Corte, por meio da Orientação Jurisprudencial 271 da SBDI-1, se o contrato de trabalho do rurícola tiver sido extinto antes do advento da Emenda Constitucional 28/00, deve ser aplicada a lei vigente ao tempo da ruptura do contrato; caso contrário, a prescrição incidente é aquela vigente à época da rescisão do contrato. “In casu”, tendo o Reclamante ajuizado a reclamatória ainda na vigência do contrato de trabalho, em 10/05/05, portanto já na vigência da Emenda Constitucional 28, de 26/05/00, declara-se a prescrição das parcelas anteriores aos cinco anos contados do aforamento da reclamação trabalhista, ocorrida em 27/05/04. II) INTERVALO INTRAJORNADA – PARÂMETRO PARA O RURÍCOLA – USOS E COSTUMES DA REGIÃO – ART. 5º DA LEI 5.889/73 – INAPLICABILIDADE DA INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 71, § 4º, DA CLT. 1. O fato de a Constituição Federal haver equiparado o trabalhador rurícola ao urbano (CF, art. 7º) não significa dizer que as normas especiais, nos capítulos específicos, tenham sido revogadas, até porque a Carta Magna não disciplinou, nos seus diversos incisos do referido art. 7º, a questão do intervalo intrajornada, devendo ser observados os preceitos vigentes, no caso, os arts. 71 da CLT e 5º da Lei 5.889/73. 2. Cumpre destacar que o Decreto 73.626/74, que disciplina a aplicação das normas concernentes às relações individuais e coletivas de trabalho rural, estatuídas pela citada lei, lista em seu art. 4º todos os preceitos da CLT aplicáveis às relações de trabalho rural, não constando no citado dispositivo legal a referência ao art. 71 da CLT. Decerto que, se fosse intenção do legislador estender ao rurícola a regra do § 4º do art. 71 da CLT, que foi acrescida pela Lei 8.923/94, teria procedido a idêntica alteração na lei especial, o que não ocorreu. 3. Assim, a partir do momento em que há norma específica do trabalhador rurícola em que não foi fixado o tempo destinado para o intervalo intrajornada, porque se remeteu aos usos e costumes da região, não há como se albergar a norma da CLT que prevê genericamente o intervalo de uma hora para tal descanso. 4. Ora, como o estatuto próprio dos rurícolas não fixa o período do descanso, entende-se como usual e costumeiro aquele para o qual o trabalhador foi contratado. 5. Nessa linha, não se aplica ao trabalhador rural a indenização pelo descumprimento do intervalo intrajornada, nos termos do art. 71, § 4º, da CLT. III) HORAS EXTRAS – MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO – PACTUAÇÃO POR MEIO DE NORMA COLETIVA - NÃO-CONSIDERAÇÃO COMO TEMPO À DISPOSIÇÃO DA RECLAMADA - VALIDADE. 1. O art. 7º, XXVI, da CF estabelece o reconhecimento dos acordos e das convenções coletivas de trabalho. 2. Assim sendo, se a categoria pactuou, mediante instrumento normativo, que os quinze minutos que antecediam e sucediam a jornada de trabalho não seriam considerados como tempo à disposição da Reclamada, não respeitar essa pactuação é tornar inócua a norma coletiva e letra morta a disposição constitucional. 3. Nesse contexto, o posicionamento abraçado pelo Tribunal Regional, no sentido de desconsiderar o convencionado, implica a desnecessidade de se formalizar instrumento coletivo pactuando condições de trabalho, pois, de um modo ou de outro, a pactuação não surtiria os efeitos perseguidos pelas partes convenientes, quando submetida ao crivo do Judiciário Trabalhista. 4. Ademais, o fato de a Lei 10.243/01 ter acrescentado o § 1º ao art. 58 da CLT, incorporando ao diploma consolidado a Súmula 366 desta Corte (antiga Orientação Jurisprudencial 23 da SBDI-1 do TST), que limitava a 10 minutos diários o total do excesso de jornada não computado como horas extras para marcação de ponto, não fossiliza tal parâmetro, impedindo flexibilização pela via da negociação coletiva, uma vez que o art. 7º, XIII, da CF admite expressamente a flexibilização da jornada, sob tutela sindical. 5. Se o art. 7º, XXVI, da CF, na esteira das Convenções 98 e 154 da OIT, estimula e valoriza a negociação coletiva, seria dele fazer letra morta e atentar contra o princípio da boa-fé, desprezar o acordado entre as partes e impor o pagamento de horas extras, quando, pela teoria do conglobamento, o instrumento normativo, ao conter cláusula de flexibilização em matéria não afeta à medicina e segurança do trabalho (naturalmente infensas à flexibilização), foi aceito pela categoria profissional por conter outras vantagens compensatórias para o trabalhador. 6. A SDC do TST, em relação a cláusulas como a presente, tem considerado válida a negociação coletiva firmada na boa-fé, como forma de incentivo à autocomposição dos conflitos dos próprios interessados (TST-RODC-1.880/2005-000-04-00.2, Rel. Min. Moura França, DJ de 22/06/07). 7. A 6ª Turma do TST, na mesma senda, avaliando normas coletivas com cláusulas do teor da aqui examinada, no período posterior à Lei 10.243/01, tem emprestado validade à pactuação coletiva (TST-RR-1.142/2004-020-12-00.5, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ de 31/08/07). 8. Nesse compasso, a decisão recorrida viola diretamente a norma constitucional, quando repudia expressamente a norma coletiva que versou sobre direito não avesso à negociação coletiva, devendo ser reformada, a fim de que o lícitamente acordado prevaleça sobre o legislado. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RR: 0072100-

"O trabalhador rural esteve segregado de proteção jurídica durante muitos anos, havendo controvérsia na literatura jurídica acerca da razão de tal fato. Para alguns, não havia interesse político para edição de legislação protetiva em virtude de ter se originado do trabalho escravo. Já para outros, a justificativa residia no fato de que boa parte da classe política eram donos de terras ou exploradores de grandes latifúndios, conforme leciona Vólia Bomfim. Alice Monteiro de Barros afirma que as relações de trabalho eram disciplinadas pela legislação esparsa e, a partir de 1916, pelo Código Civil, que regulava a locação de serviços, a empreitada e parceria rural. Por ocasião da edição da CLT, restou previsto em seu Art. 7º, b, a exclusão dos trabalhadores rurais do seu campo de incidência, ... "Em 1963, despontou o Estatuto do Trabalhador Rural, concedendo outros direitos àquela categoria de trabalhadores (Lei 4.214/63), o qual veio a ser revogado pela Lei 5.889/73, regulamentada pelo Decreto 73.626/74, que tratou de forma mais ampla, conferindo tratamento quase equivalente aos urbanos, com diferenciações tópicas, muitas vezes por imposição das peculiaridades do tratamento do campo, a fim atribuir tratamento distinto a seres desiguais." ... "Já em 1971, foi criado, por meio da Lei Complementar 11/71, o Programa de Assistência do Trabalhador Rural (PRORURAL), destinando serviços sociais e benefícios previdenciários aos rurais (aposentadoria por velhice e invalidez, entre outros). No mesmo ano (1971), foi editado o Decreto-Lei 1.166/71, dispondo sobre enquadramento e contribuição sindical rural, atribuindo ao Inbra a competência para lançamento de tal tributo... "Com o advento da Constituição Cidadã de 1988, houve uma equiparação constitucional entre trabalhadores urbanos e rurais ao se proclamar no caput do Art. 7º que os direitos a seguir elencados englobam tanto urbanos quanto rurais," (Miziara, 2018, rurícola)

Certo é que em 1963, o presidente João Goulart fez ser aprovado o Estatuto do Trabalhador Rural (Lei 4.214/63). Referido Estatuto, bastante inovador para a época, garantia ao trabalhador rural direitos como a sindicalização, o salário-mínimo, férias, repouso semanal remunerado, aviso prévio e indenização. Também previa medidas de proteção especial à mulher e ao menor. Historicamente, foi a primeira vez no Brasil que se buscava regular efetivamente as relações de trabalho no campo. Até então, o trabalhador rural tinha seu trabalho regulado à margem da CLT, que regulava, especificamente, apenas o trabalho urbano.⁸³

48.2005.5.15.0029, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 02/04/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: 04/04/2008)

⁸³ "O primeiro diploma que tratou do trabalhador rural foi a Lei 4.214/1963, denominada Estatuto do Trabalhador Rural, sendo seu inspirador Fernando Ferrari, introduzindo normas reguladoras do trabalho rural exercido por qualquer pessoa, e não restritamente pelo empregado. Passou essa lei a garantir ao homem do campo o direito ao salário mínimo, a férias e a repouso remunerados, ao aviso prévio e à indenização em caso de demissão, além de outros direitos. Diante das imperfeições que apresentava, foi substituída pela Lei 5.889/1973, que definiu várias outras figuras e mais se apresentou como um regramento do trabalho rural. Sua regulamentação veio com o Dec. 73.626/1974." (Rizzardo, 2015). De uma maneira geral a norma do Estatuto do Trabalhador Rural encaixou-se no ideário das reformas de base". A observação crítica de que os conteúdos das possíveis reformas de base, no campo, iam desde matérias referentes à distribuição de terras, melhora tecnológica produtiva geral, aos direitos laborais dos trabalhadores. Nessas várias formas cruzadas, ainda restava o espaço para as discussões sobre quais as formas de produção: por exemplo, qual a situação do trabalhador no campo, se uma miríade de pequenos camponeses ou de camponeses integrados aos negócios da fazenda; a existência de latifúndios ou outra distribuição fundiária, contando com a modernização produtiva dos latifúndios. [...] análise da estrutura da lei aprovada revela que todas as lacunas mencionadas nos tópicos anteriores, e que traziam os problemas de regulação do trabalho no campo, estavam contemplados no novo estatuto. O projeto apresentava a seguinte lógica de distribuição e de tratamento de matérias. A matéria estava distribuída em 9 títulos com normas de emprego, contratos (inclusive contratos coletivos), e serviços sociais. O feito da nova legislação foi o de enquadrar toda uma categoria de pessoas em atividades no campo dentro do conceito de trabalhador/a rural. Assim disciplinou a nova Lei: art. 1º Reger-se-ão por esta Lei, as relações do trabalho rural, sendo, nulos de pleno direito os atos que visarem a limitação ou a renúncia dos benefícios aqui expressamente referidos. art. 2º Trabalhador rural para os efeitos desta é toda pessoa física que presta serviços a empregador rural, em propriedade rural ou prédio rústico,

Do mesmo modo, também em 1963, foi criado um sistema previdenciário próprio ao trabalhador rural. Posteriormente, no auge da ditadura militar, foi aprovada a Lei 5.889/73, que revogou o Estatuto do Trabalhador Rural, além de trazer novas definições para o trabalho rural. Bem menos robusta que o ETR, a Lei 5889/73 trouxe em seu art. 1º:

Art. 1º As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/1943

Pois bem, buscou a Lei 5.889/73 trazer pequenas especificidades do trabalhador rural, mas, ao mesmo tempo, dispor claramente que o trabalho rural seria regulado pela CLT. E ainda, ainda em 1973 a previdência dos trabalhadores rurais foi novamente alterada. Pela Lei Complementar n.º 25/1971, foi instituído o PRORURAL - Programa de Assistência ao Trabalhador Rural e o “Fundo Previdenciário do Trabalhador Rural”, alcunhado de FUNRURAL. Antes atrelados ao IAPI – Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários, os benefícios outorgados aos trabalhadores rurais se tornaram independentes.⁸⁴

Contudo, como se verá adiante, a segurança necessária às relações de trabalho no meio rural apenas ocorreu com a Constituição de 1988, quando o trabalhador rural passou a ter direitos equiparados ao trabalhador urbano, sendo norma que deu efetividade ao trabalho rural. Além disso, a instituição do Regime Geral de Previdência, mantido pelo INSS é que viabilizou que o amparo previdenciário do trabalhador rural se tornasse eficiente.

Ocorre que, desde a Constituição Federal de 1988 poucas foram as modificações normativas que atingissem o núcleo das relações de trabalho no campo. Pelo contrário, mesmo

mediante salário pago em dinheiro ou in natura, ou parte in natura e parte em dinheiro. (BRASIL - LEI 4.214, 1963). Com esta redação a nova lei procurava disciplinar o amplo campo de relações contratuais havidas no campo. Note-se que a linha geral do projeto era a de que todas as atividades que envolvessem a mão de obra fossem, a partir de então, tratadas como relação de trabalho. A dubiedade persistiu com relação ao universo de posseiros, arrendatários e outras formas contratuais que, a despeito de parecerem formas de contratos sobre o uso da propriedade, a bem da verdade mantinham a relação de subordinação²², disfarçada ou ostensiva, da mão de obra. (BORGES & MACEDO, 2020, p. 91)

⁸⁴ "No art. 2.º da Lei 5.889/1973 está o significado de trabalhador rural: “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”. Embora a falta de referência do tipo de atividade no dispositivo, subentende-se que o trabalho executado será de natureza rural, ou agrícola, ou pecuária. Deve a pessoa desempenhar atividades relacionadas ao cultivo da terra, à produção rural ou pecuária, seja de que tipo for, inclusive na condução de veículos ou tratores, na administração, no controle de outros empregados, na prestação de assistência profissional veterinária ou agrônômica, no pastoreio. Interessa a finalidade, dirigida à produção. Não entram na categoria os serviços que não possuem a destinação de produzir bens cuja matéria-prima provém da cultura agrícola, como o do médico e do dentista que atendem os empregados, do engenheiro, do economista, dos mecânicos especializados, dos fabricantes de conservas e doces que usam produtos agrícolas, do empregado doméstico ou daquele que presta serviços de natureza contínua em chácara ou sítio de lazer e recreação, sem finalidade lucrativa." (Rizzardo, 2015)

com a intensa inovação tecnológica, o contrato de trabalho do rurícola segue praticamente as mesmas normas da já combalida CLT.⁸⁵

Com a CF, os trabalhadores urbanos e rurais tiveram seus direitos trabalhistas equiparados com a Constituição Federal de 1988. Contudo, remanescem direitos, que não contrapõem a CF e a própria CLT, previstos na legislação extravagante. Importante destacar que se trata de direitos que, em tese, têm por finalidade adequar a situação do trabalhador à realidade no campo.⁸⁶

Por opção do constituinte, a Constituição Federal de 1988 ressalvou, inicialmente, que o prazo prescricional dos direitos do trabalhador rural era diferente daquele fixado ao trabalhador urbano. O ETR previu, inicialmente, que a prescrição dos direitos do trabalhador rural ocorreria em dois anos da rescisão do contrato de trabalho. Ou seja, não previa a prescrição dos direitos durante o contrato de trabalho. Assim sendo, o trabalhador poderia reclamar todos os direitos que pudesse ter durante a vigência do contrato de trabalho e até dois anos após sua rescisão.⁸⁷

⁸⁵ AGRAVO DE INSTRUMENTO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. TRABALHADOR RURAL. USINA DE CANA-DE-ACÚCAR. ATIVIDADE PREPONDERANTE DO EMPREGADOR. HORAS IN ITINERE . REQUISITOS. 1. A jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que o empregado de usina de cana - de - açúcar enquadra-se, via de regra, como trabalhador rural, em face da atividade econômica preponderante do empregador. No caso em análise, registrou a egrégia Corte Regional que o reclamante exercia suas atividades no campo, exercendo a função de trabalhador rural em usina de cana - de - açúcar, e, por isso, como empregado rural deveria ser enquadrado, razão por que não se lhe aplicam as convenções coletivas firmadas pela categoria dos industriários, que excluem o direito ao pagamento das horas in itinere. Incidência dos óbices do artigo 896, § 4º, da CLT e da Súmula nº 333. 2. Evidenciado, pelo Tribunal Regional, que o local de trabalho do reclamante é de difícil acesso e não servido por transporte público regular, e, sendo incontroverso o fato de que a reclamada fornecia transporte gratuito ao empregado, devidas são as horas in itinere, nos termos da Súmula nº 90, I. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 4044920115180128, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 31/10/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 09/11/2012)

⁸⁶ EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. USINA DE CANA-DE-ACÚCAR. EMPRESA AGROINDUSTRIAL. ENQUADRAMENTO DO TRABALHADOR COMO URBANO OU RURAL. ANÁLISE DA ATIVIDADE EXERCIDA PELO EMPREGADOR OU PELO EMPREGADO. CANCELAMENTO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 419 DA SBDI-1 DO TST. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. Embargos de declaração acolhidos, com efeito modificativo, para definir que, restabelecido o enquadramento do autor como empregado urbano, deve ser restabelecida a decisão regional no tópico em que aplicada a prescrição quinquenal, mantida a determinação de retorno dos autos à c. Turma para exame dos recursos e matérias prejudicadas. Embargos de declaração acolhidos, com efeito modificativo. (TST - ED: 698003420055150120, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 19/08/2021, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/08/2021)

⁸⁷ "Com a Constituição Federal de 1988 desapareceu a separação entre empregado urbano e empregado rural, já que assegurado o mesmo tratamento pelo seu art. 7.º. Houve a equiparação do trabalho rural ao urbano numa vária gama de direitos, rezando o dispositivo: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...)". Ou seja, os mesmos direitos e vantagens se aplicam ao trabalhador urbano e ao trabalhador rural. Tudo quanto está assegurado ao trabalhador urbano se reconhece ao trabalhador rural. Não há diferenças para menos em relação ao trabalhador rural. Nesta linha de entendimento, não se impede a existência de outros direitos, nem que leis especiais tratem diferentemente uma espécie e outra de trabalhadores, desde que não seja para trazer privilégios ou prerrogativas. Assim, a Lei 5.889/1973 coexiste com a regra do art. 7.º da Constituição Federal. Eventuais direitos e garantias constantes da referida lei permanecem, embora não confirmados no rol vindo com o art. 7.º. Todavia, nem a Lei 5.889/1973 nem outras leis podem subtrair direitos

Antes disso, vigorava a CLT que definia o prazo prescricional de dois anos a contar da violação do direito, o que praticamente inviabilizava as ações trabalhistas vista ser pouco pragmática uma ação trabalhista com contrato de trabalho em vigor.

Após a revogação da lei nº 4.214/63 (ETR) pela lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973, a nova lei manteve a regra fixada no dispositivo normativo anterior. Ou seja, previu expressamente em seu art. 10 a prescrição dos direitos do rurícola, nos seguintes termos:

"Art. 10. A prescrição dos direitos assegurados por esta Lei aos trabalhadores rurais só ocorrerá após 2 (dois) anos de cessação do contrato de trabalho.
Parágrafo único. Contra o menor de 18 (dezoito) anos não corre qualquer prescrição"

Com a nova carta constitucional, a situação foi singelamente alterada, visto ter havido alteração, também, no prazo prescricional do trabalhador urbano. Por simples análise do art. 7º, XXIX, da CF/88 tem-se que:

"Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;"

Ou seja, previu, apesar da equiparação dos direitos do trabalhador urbano e rural, que a prescrição dos direitos do trabalhador permaneceria da forma como na lei anterior, ou seja, que não haveria prescrição durante o contrato de trabalho. Lado outro, a prescrição dos direitos do trabalhador urbano seria de cinco anos. José Luiz Ferreira Prunes, citado por (PAMPLONA FILHO, 2023) sistematizou a disposição constitucional da seguinte forma:

"Se para os trabalhadores rurais a Constituição que se está redigindo não apresentará qualquer mutação, a situação dos rurícolas em 1963 é idêntica à dos trabalhadores urbanos a partir da vigência desta Nova Constituição: o prazo prescricional foi dilatado. Comparando:
Rurais: até 1963 = 2 anos da violação do direito;
após 1963 = 2 anos a partir da quebra contratual;
Urbanos: até o momento = 2 anos contados da violação do direito;

ou dispor diferentemente no sentido limitativo ao que vem garantido na relação do citado art. 7.º." (Rizzardo, 2015)

da Nova Constituição em diante = 5 anos da violação do direito ou/e 2 anos da quebra do contrato.

Em verdade para os rurícolas não houve uma majoração do prazo prescricional em 1963, mas uma nova forma de contagem do prazo, passando a fluir do rompimento contratual. Não foi dilatado o prazo, mas os empregados rurais estavam assemelhados aos menores que, enquanto na menoridade, não se iniciava o prazo de prescrição"

Além disso, a Constituição Federal previu, inicialmente, um polêmico dispositivo de quitação parcial do contrato de trabalho em seu art. 233:

Art. 233. Para efeito do Art. 7º, XXIX, o empregador rural comprovará, de cinco em cinco anos, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o empregado rural, na presença deste e de seu representante sindical.

Ou seja, o empregador poderia, quinquenalmente, ter por quitado os direitos de seus empregados por simples comprovação junto ao sindicato da categoria profissional. No dia 25 de maio de 2000, foi promulgada a Emenda Constitucional n.º 28 que, além de revogar expressamente o art. 233 da Constituição Federal, modificou o art. 7º, XXIX para dar a seguinte redação:

Art. 7º (...) 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;

Assim sendo, definitivamente, o prazo prescricional para trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais, foram unificados, de forma que os direitos prescrevem em cinco anos, podendo ser proposta a competente ação na busca de direitos em até dois anos do fim do contrato de trabalho.

4.3.1 Dos demais direitos do rurícola previstos na Lei 5889/73

Em que pese a equiparação constitucional dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, remanesce na legislação certas peculiaridades.

De fato, a Lei 5889/73 foi recepcionada pela Constituição Federal e continua em plena vigência, visto que também não foi revogada expressamente. Aliás, conforme será

detalhado adiante, os tribunais pátrios, seguidamente, dão validade à Lei 5889/73.⁸⁸

Importa, aqui, descrever alguns direitos advindos da Lei 5889/73 que divergem daqueles previstos na CLT, mas que buscam, apenas, adequar o direito à especificidade do campo. Aliás, vigora o princípio da especialidade, que preceitua a regra especial prevalecendo sobre a regra geral.

Uma das distinções previstas na Lei 5889/73 refere-se à possibilidade do intervalo intrajornada (previsto no art. 71 da CLT) ser gozado de forma que seja condizente com os usos e costumes da região onde o trabalho é prestado. Vejamos o que diz a Lei 5889/73:

Art. 5º Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Ou seja, ao contrário do que dispõe o art. 71 da CLT, o intervalo não é fixado, em hora limite. De tal forma, entende-se que, observado o costume regional, o intervalo intrajornada (destinado ao descanso e alimentação), pode ser elastecido, podendo chegar a várias horas. Tal situação visa adequar a realidade de alguns trabalhadores rurais, os quais normalmente tem o trabalho exigido nos períodos mais frescos do dia (para aplicação de defensivos, e.g.) ou mesmo em serviços peculiares como a pecuária leiteira, onde a ordenha das vacas se dá, via de regra, no início e no fim do dia.

Mas, observados os usos e costumes, pode-se falar em fracionamento do intervalo, medida não admitida para o trabalhador urbano.

No que se refere ao trabalho noturno, mais uma vez a Lei 5889/73 traz singela diferença ao disposto no art. 73 da CLT que dispõe que se considera trabalho noturno aquele prestado entre as 22h e às 05h. Traz a Lei 5889/73:

Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

⁸⁸ RECURSO DE REVISTA 1. TRABALHADOR RURAL. REDUÇÃO DA HORA NOTURNA. INAPLICABILIDADE DO ART. 73 DA CLT. I. A Lei nº 5.889/73 "estatui normas regulamentadoras do trabalho rural", e o art. 7º do referido diploma legal regulamenta o trabalho noturno do rurícola. Observe-se que nele não há nenhuma menção acerca da redução da hora de trabalho noturno. Por essa razão, esta Corte Superior firmou o entendimento de que as disposições contidas no art. 73, § 1º, da CLT não se aplicam ao trabalho rural, porquanto a Lei nº 5.889/73 tem aplicação específica aos trabalhadores rurais. Precedentes. II. Assim, ao decidir que a redução da hora noturna prevista no art. 73, § 1º, da CLT é aplicável ao trabalhador rural, o Tribunal de origem violou a regra prevista no art. 7º da Lei nº 5.889/73. III. Recurso de revista de que se conhece, por violação do art. 7º da Lei nº 5.889/73, e a que se dá provimento. (TST - RR: 0002663-44.2012.5.15.0070, Relator: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 07/06/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: 09/06/2017)

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Assim, a Lei 5889/73 especifica a hora noturna de acordo com o ramo de atividade, ou seja, se o trabalho é na lavoura ou na pecuária. Isso advém da especificidade de se estender o trabalho até as 21h na lavoura e em iniciar o labor a partir das 4h na pecuária, especialmente na leiteira.

O mesmo artigo dispõe, ainda, que o adicional noturno do trabalhador rural é de 25% sobre a remuneração normal, divergindo do trabalhador urbano onde tal percentual é de apenas 20%. Em compensação, a hora noturna é de 60 minutos, ao contrário dos 52 minutos e 30 segundos da hora noturna do trabalhador urbano (Art. 73, §1º da CLT).

Implica dizer que inexistente previsão legal que defina hora noturna fictícia ao trabalhador rural, ao contrário do que acontece com o trabalhador urbano.

Outra disposição específica da Lei 5889/73 trata das exceções à regra de intangibilidade salarial, isto é, da vedação de descontos no salário do empregado.

De fato, de forma precisa, consta da Lei 5889/73:

Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

- a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;
- b) até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;
- c) adiantamentos em dinheiro.

§ 1º As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

§ 2º Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto, previsto na letra "a" deste artigo, será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

§ 3º Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de trinta dias.

Como se sabe, é comum no meio rural a cessão de imóvel para moradia do empregado, o que implica em benefício para a prestação de serviços na medida em que evita a locomoção prolongada do trabalhador do meio urbano para o meio rural. Da mesma forma, trata-se de alternativa econômica ante a dificuldade de transporte público até o meio rural e a necessidade, muitas vezes, deste transporte poder ser custeado pelo empregador.

O mesmo ocorre com a alimentação, também com acesso dificultado pela localização da frente de trabalho. Assim, a lei prevê a possibilidade de o empregador custear tais despesas,

com contrapartida do empregado de até 20% do salário mínimo no caso de concessão de moradia e 25% do salário mínimo no caso de fornecimento de alimentação. Tal dispositivo, amplamente criticado, pressupõe aceitação prévia do empregado para que sejam lícitos os descontos.

As críticas que existem advêm do fato de que, e.g., um trabalhador que receba um salário mínimo poder ter até 45% de seu salário comprometido com a moradia e alimentação fornecida pelo empregador, além dos descontos legais que já existem (contribuições sociais à previdência, e.g.). Mas, ao contrário da CLT, a Lei 5889/73 admite o alojamento de trabalhadores como “moradia coletiva”, o que implica em dizer que, mesmo no caso de alojamentos, pode haver descontos. Define, ainda, o prazo de 30 dias após a rescisão contratual para desocupação do imóvel de moradia cedido.

Quanto ao valor do salário, a Lei 5889/73 esclarece que a plantação intercalar, ou seja, a lavoura explorada pelo empregado por cessão feita de parcela de terra feita por seu empregador, não pode compor como complementação do salário mínimo legal devido. Lado outro, não dispõe que tal cessão não tenha natureza salarial, podendo, claramente, se tratar de salário utilidade (*in natura*).

O direito previsto no art. 14 da Lei 5889/73, durante vários anos, foi continuamente apreciado por nossos tribunais, especialmente, pelo Tribunal Superior do Trabalho. Dispõe referido artigo:

Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.
Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.

Ou seja, nos casos de “contratos de safra”, contrato a termo cujo fim está vinculado à variação sazonal da atividade agrária, seria devido ao empregado remuneração de 1/12 de seu salário por mês de serviços, ou seja, por mês de efetivo contrato de safra. Tal indenização deve ser paga ao fim do contrato de safra.

A tormentosa discussão referia-se quanto à recepção de tal artigo pela Constituição Federal de 1988. Os defensores da não recepção alegavam que tal indenização não foi recepcionada pela CF na medida em que foi substituída pela regra do FGTS. Como se sabe, o FGTS, para o trabalhador urbano, foi criado em substituição ao direito previsto no art. 477 da CLT, que previa a indenização de um salário por ano trabalhado, ao fim do contrato de trabalho.

Assim, a discussão residiu em definir se a indenização do art. 14 da Lei 5889/73

tinha a mesma natureza da indenização do art. 477 da CLT e, assim, teria sido substituído pelo FGTS.

Em reiteradas discussões, entende o TST:

CUMULAÇÃO DA INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 14 DA LEI Nº 5.889/73 COM O REGIME DO FGTS. POSSIBILIDADE. Discute-se, na hipótese, o direito do empregado rural à indenização prevista no artigo 14 da Lei nº 5.889/73, em face da posterior adoção do regime do FGTS. O entendimento adotado nesta Corte é o de que o artigo 7º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, que estabelece aos trabalhadores urbanos e rurais o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, revogou apenas a indenização prevista no artigo 477 da CLT para contratos de trabalho por prazo indeterminado, e não as indenizações relativas aos contratos por prazo determinado. Assim, o artigo 14 da Lei 5.889/73, que trata da indenização por tempo de serviço a ser paga ao safrista ao término do seu contrato de trabalho, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, de maneira que não há falar em substituição da indenização do safrista pelo FGTS, tampouco em bis in idem, podendo, ambas, serem pagas acumuladamente. Precedentes. Embargos conhecidos e desprovidos. (E-RR-11758- 93.2014.5.15.0146, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 21 /06/2019.)

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. CONTRATO DE SAFRA. INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO PREVISTA NO ARTIGO 14 DA LEI 5.889/73. REGIME DO FGTS. COMPATIBILIDADE. A Constituição Federal de 1988 recepcionou o artigo 14 da Lei 5.889/73, não subsistindo a corrente que entende que o FGTS substituiu a indenização do empregado safrista. Isso porque o artigo 7º, III, da Carta Política veio revogar tão-somente a indenização para contratos de trabalho por prazo indeterminado, aqueles previstos no artigo 477 da CLT, não atingindo as indenizações relativas a contratos por prazo determinado, como o do safrista (Lei 5.889/73). Assim, patente que a indenização por tempo de serviço, objeto do artigo 14 da Lei 5.889/73, é compatível com o regime do FGTS, não se pode falar em bis in idem. Recurso de embargos conhecido e provido."(E- RR-98300-64.2005.5.15.0103, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação DEJT: 12/11/2010)

Ou seja, além do direito ao FGTS, o trabalhador rural também possui o direito previsto no art. 14 da Lei 5889/73, ambos plenamente compatíveis entre si e com a Constituição Federal. A mesma lei, além de regulamentar o contrato de safra, prevê o chamado contrato de “pequeno prazo”, que será detalhado mais adiante neste trabalho.

Convém salientar, ainda, que a mesma Lei 5889/73 prevê, em seu art. 14-A, o chamado contrato de trabalho por “pequeno prazo”.⁸⁹

⁸⁹ Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.

§ 1º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.

§ 2º A filiação e a inscrição do trabalhador de que trata este artigo na Previdência Social decorrem, automaticamente, da sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de

Prima facie poder-se-ia entender que tal contrato se confunde com a forma de contratação prevista nesta tese ou mesmo com o contrato de safra. Contudo, tratou-se de modalidade inserida pela Lei 11.718/2008 que, na prática, não trouxe qualquer inovação ao mundo do trabalho.

Basicamente, criou-se um contrato sazonal de até 60 dias, mas que contém as mesmas amarras do contrato de trabalho tradicional. Não trouxe, em verdade, inovação alguma.

Trata-se de um contrato de trabalho por prazo de determinado (algo que a CLT já prevê), limitado a 60 dias (o que não atende parte das culturas agrícolas) e que simplesmente estende, à tais contratos, todos os demais direitos que um trabalhador já tem.

A ideia de tal tipo de contratação seria efetivamente “desburocratizar” a contratação, notadamente em razão do previsto no §9º do referido art. 14-A, em que é estabelecido que as parcelas devidas ao trabalhador fossem “calculadas dia a dia e pagas diretamente” ao trabalhador contrarrecibo.

Ou seja, à exceção dos depósitos ao FGTS e as contribuições previdenciárias, tudo seria pago de forma compressiva ao trabalhador (horas extras, adicionais, RSR’s etc).

Assim, até em razão da falta de negociação coletiva (requisito obrigatório para tal

Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação.

§ 3º O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do disposto no § 2º deste artigo, e

I – mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou

II – mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo:

a) expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva;

b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula;

c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT.

§ 4º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo só poderá ser realizada por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica.

§ 5º A contribuição do segurado trabalhador rural contratado para prestar serviço na forma deste artigo é de 8% (oito por cento) sobre o respectivo salário-de-contribuição definido no inciso I do caput do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 6º A não inclusão do trabalhador na GFIP pressupõe a inexistência de contratação na forma deste artigo, sem prejuízo de comprovação, por qualquer meio admitido em direito, da existência de relação jurídica diversa

§ 7º Compete ao empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias nos termos da legislação vigente, cabendo à Previdência Social e à Receita Federal do Brasil instituir mecanismos que facilitem o acesso do trabalhador e da entidade sindical que o representa às informações sobre as contribuições recolhidas.

§ 8º São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista.

§ 9º Todas as parcelas devidas ao trabalhador de que trata este artigo serão calculadas dia a dia e pagas diretamente a ele mediante recibo.

§ 10. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS deverá ser recolhido e poderá ser levantado nos termos da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

tipo de contratação), referido tipo de contratação (e especialmente sua forma de remuneração) não tem sido adotada na prática. Muitas vezes, como dito, acaba por se confundir com o “contrato de safra”, servindo, inclusive, como justificativa para tornar nulo o contrato de safra quando celebrado por mais de 60 dias.

4.4 O trabalho informal do trabalhador rural

Conforme descrito no primeiro capítulo desta tese, a maioria dos direitos trabalhistas, apesar de expressos na Constituição, não atingem o fim a que se propõe, carecendo de eficiência e eficácia plena e, ainda mais, de eficácia social. Sabe-se que o índice de formalização do trabalho é muito pequeno. De acordo com o PNAD contínua do IBGE, estima-se que o Brasil tem mais de 38 milhões de trabalhadores informais, o que corresponderia a mais de 40% do total de trabalhadores.

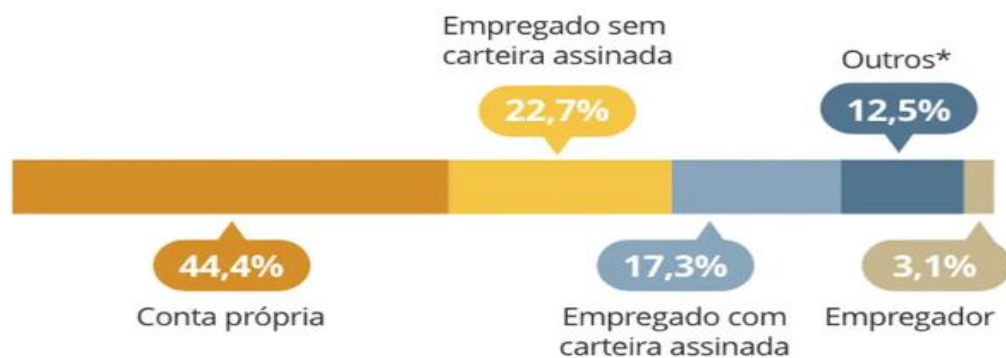
Isto posto, a partir do número total de trabalhadores no Brasil, 40% não têm qualquer acesso aos direitos trabalhistas, considerando empregados do setor privado sem carteira de trabalho anotada (inclusive empregados domésticos), empregador ou empregado por conta própria sem registro no CNPJ e trabalhador familiar auxiliar sem registro. (RODRIGUES, 2021). No meio rural, infelizmente, a estatística é ainda mais desanimadora.

Além do trabalhador rural ficar sem acesso aos direitos trabalhistas, a remuneração irregular típica do trabalho informal acaba por contribuir para a grande vulnerabilidade econômica da categoria.

De acordo com reportagem do site G1 em 17 de dezembro de 2021 (SALATI, 2021), existem no Brasil cerca de 8 milhões de trabalhadores rurais, os que representam mais de 11% do total de pessoas ocupadas.

De acordo com a mesma reportagem, a ocupação dos trabalhadores rurais seria assim dividida (dados do PNAD contínua do IBGE):

Posição na ocupação



(IBGE, 2023)

Ou seja, do total de trabalhadores rurais, apenas 17,3% teriam carteira assinada. Por conseguinte, 22,7% do total de trabalhadores exerce o labor sem carteira assinada e 44,4% se declaram trabalhadores por “conta própria”, ou seja, trabalhadores autônomos.

Manoel José dos Santos (**Unsupported source type (DocumentFromInternetSite) for source SAN23.**) afirma que:

A miséria se distribui de maneira desigual. A pobreza no campo é maior do que na cidade e atinge mais severamente ainda mulheres, negros e índios. De todos os setores laborais o mais empobrecido é, sem dúvida, o dos assalariados e assalariadas rurais. Destes, apenas cerca de 27% têm a sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada. Os demais 73% têm os seus direitos trabalhistas e previdenciários prejudicados. Esta informalidade apresenta características ainda piores quando se considera o trabalho escravo e o trabalho infantil, uma triste e persistente realidade no campo brasileiro.

Em que pese haver divergências nos dados, exatamente por se tratar de trabalho informal, o fato é que a grande maioria dos trabalhadores rurais não possuem qualquer tipo de amparo legal trabalhista, ou mesmo previdenciário. Além do sempre alegado “custo Brasil” pelos empregadores, é inegável que a informalidade advém de outros fatores. Segundo Marcelo Neri e Adriana Fontes (**Unsupported source type (DocumentFromInternetSite) for source NER23.**), o fator principal da informalidade é a sobrecarga tributária na folha de pagamento:

A informalidade está associada a encargos fiscais crescentes imprimidos pelos vários níveis de governo, sem que correspondentes benefícios sociais sejam percebidos coletiva ou individualmente. É frequente os livros textos de finanças públicas apresentarem a relação entre níveis de alíquotas e arrecadação tributária através de uma curva de Laffer em forma de sino, ou parábola. A ideia é que quanto maior a alíquota, menor será a base de arrecadação. Isto é, o aumento de alíquotas observado leva a uma crescente informalização das relações das empresas e indivíduos com o Estado.

Contudo, somada à carga tributária, outros fatores podem ser levantados. Um deles é um fator prático. Costumeiramente, a mão de obra no campo, especialmente em culturas sazonais, tem sua contratação intermediada por um “turmeiro”, alcunhado de “gato”. A presença dos “gatos” é fator praticamente inevitável para a arregimentação de mão de obra por uma questão prática: como acessar uma certa quantidade de trabalhadores temporários a não ser com a intervenção de um terceiro, acostumado com a “turma” de trabalhadores?

De fato, os “gatos” arregimentam uma gama de trabalhadores sazonais, que prestam os serviços em várias propriedades. Assim, o “gato” se torna muito mais acessível que qualquer outra forma de contratação. Impossível se imaginar a contratação de trabalhadores da forma tradicional, usando meios usuais de divulgação de vagas, por exemplo. Impensável se imaginar um procedimento tradicional de recrutamento e seleção para trabalhadores rurais sazonais e em grande quantidade.

Tal figura é absolutamente controversa, notadamente por viabilizar, muitas vezes, o trabalho análogo ao de escravo. Vejamos relato de Iara Quele Gomes (**Unsupported source type (DocumentFromInternetSite) for source GOM23.**) feito em pesquisa de campo sobre o trabalho dos “gatos”:

A figura do “gato” vai aliciar, transportar, coagir, fiscalizar, e ganhar sobre o trabalho destes que acreditaram numa promessa de vida melhor, atuando como elo na relação empregador/empregado. Com presença do “gato”, a relação entre trabalhador e empregador se tornou mais impessoal incorporando aspectos determinantes do modo de produção capitalismo, sendo que, o trabalhador nem mesmo conhece seu empregador, aquele que verdadeiramente a sujeita as condições degradantes de trabalho.

A praticidade na contratação de mão de obra através de turmeiros/gatos, também incentiva a informalidade. Por fim, outro ponto controverso, mas que dificulta a formalização é exatamente a renda do trabalhador quando declarada de forma oficial. A partir do momento em que o trabalhador ter seu contrato formalizado, ele passa a “existir” nos cadastros de renda governamental. Não se trata de argumento, evidentemente, que seja juridicamente válido, mas não pode, esta pesquisa, ignorar que ele existe.

Fato é que o combate à informalidade é salutar, inclusive, para a justiça social na alimentação de menores por seus genitores, via de regra. Assim, além da carga tributária que o trabalhador tem de assumir (IRRF e contribuições previdenciárias, e.g.), o trabalhador passa a ter obrigações que não teria enquanto informal. Por exemplo, vivenciado muito na prática, existe grande desinteresse do trabalhador na renda formal quando ele tem a obrigação de pagamento de

pensão alimentícia. Mais uma vez, não se trata de argumento juridicamente válido, mas amplamente utilizado no mercado de trabalho, notadamente por vivermos em um país com grave injustiça social, inclusive, no que tange à carga tributária.

Como se sabe, a pensão alimentícia é calculada sobre a renda formal do alimentante, além de que, com o trabalho formal, a pensão poder ser descontada diretamente na folha de pagamento. O mesmo acontece com o pagamento de outras dívidas, visto que, atualmente, existe vasto entendimento jurisprudencial admitindo o desconto direto em folha de pagamento dos devedores de dívidas civis.

Outro fator, absolutamente polêmico, é o acesso aos programas assistenciais do governo, como, e.g., o “Bolsa Família”. Em tese, a formalização da renda gera a não elegibilidade para o benefício na maioria dos casos. Contudo, estudos realizados demonstram que tal fator é absolutamente irrelevante para a formalização do trabalho. De fato, inexistem estatísticas que demonstrem um aumento de informalidade entre os beneficiários pelo Bolsa Família. **(Unsupported source type (DocumentFromInternetSite) for source BAR23.) (Unsupported source type (DocumentFromInternetSite) for source MEL23.)**

4.5 O trabalho análogo ao de escravo no meio rural

A convenção n. 29 da OIT, firmada em Genebra no ano de 1930, estabelece, em seu art. 1º, a necessidade de abolição do trabalho forçado. Tal convenção foi ratificada pelo Brasil em 1957, estando vigente no Estado brasileiro desde 25 de abril de 1958. Segundo Amauri Mascaro do Nascimento a Convenção n. 29 da OIT, trata do grave problema do trabalho forçado, também chamado de trabalho escravo, obrigatório ou degradante. (NASCIMENTO, 2014).

Além disso, a Convenção da OIT de n.105, aprovada na 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1957), entrou em vigor no plano internacional em 17.1.59, estando vigente no Brasil desde 1966. Textualmente, prevê referida convenção:

Art. 1 — Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma:

a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;

b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;

- c) como medida de disciplina de trabalho;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

No Brasil, a definição de trabalho análogo ao de escravo está previsto no artigo 149 do Código Penal Brasileiro, que, inclusive, o define como crime. Vejamos:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente; II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem."

Importante dizer que tal conceituação foi definida em 2003, através da Lei 10.803 que alterou o referido artigo no Código Penal, aprovado em 1940.

Originalmente, previa o Código Penal:

Art. 149 - Reduzir alguém a condição análoga à de escravo:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos.

Assim, o Código Penal não definia precisamente o que era o termo “condição análoga à de escravo. Posteriormente, em 2016, a Lei 13.344/2016 inseriu novo tipo penal, incluindo no Código Penal o art. 149-A com a seguinte redação:

Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de:

I - remover-lhe órgãos, tecidos ou partes do corpo;

II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo;

III - submetê-la a qualquer tipo de servidão;

IV - adoção ilegal; ou

V - exploração sexual.

Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa.

§ 1º A pena é aumentada de um terço até a metade se:

I - o crime for cometido por funcionário público no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las;

II - o crime for cometido contra criança, adolescente ou pessoa idosa ou com deficiência;

III - o agente se prevalecer de relações de parentesco, domésticas, de coabitação, de hospitalidade, de dependência econômica, de autoridade ou de superioridade hierárquica inerente ao exercício de emprego, cargo ou função; ou

IV - a vítima do tráfico de pessoas for retirada do território nacional.

§ 2º A pena é reduzida de um a dois terços se o agente for primário e não integrar organização criminosa.

Ou seja, o trabalho análogo ao de escravo se caracteriza:

a. condições degradantes de trabalho (incompatíveis com a dignidade humana, caracterizadas pela violação de direitos fundamentais coloquem em risco a saúde e a vida do trabalhador);

b. jornada exaustiva (em que o trabalhador é submetido a esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que acarreta a danos à sua saúde ou risco de vida);

c. trabalho forçado (manter a pessoa no serviço através de fraudes, isolamento geográfico, ameaças e violências físicas e psicológicas);

d. servidão por dívida (fazer o trabalhador contrair ilegalmente um débito e prendê-lo a ele).

Importante salientar que o Código Penal dá especial gravidade ao chamado “recrutamento” dos trabalhadores em condições análogas ao de escravo. Amauri Mascaro e Sonia Mascaro consideram “trabalho forçado ou obrigatório” todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de uma pena qualquer e para o qual o indivíduo não se ofereça voluntariamente. Compreende, a expressão, todo trabalho ou serviço, ressalvado: (NASCIMENTO, 2014).

a) o militar obrigatório e o que tenha caráter puramente militar;

b) o resultante de obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país que se governe plenamente por si mesmo;

c) o exigido por força de condenação por sentença judicial, sob a condição de que esse trabalho se realize sob a vigilância e o controle das autoridades públicas e que esse indivíduo não seja cedido ou posto à disposição de particulares, empresas ou pessoas jurídicas de caráter privado;

d) o que se exija em casos de força maior, como guerra, sinistros ou ameaça de sinistros, incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais e, em geral, em todas as circunstâncias que ponham ou ameacem pôr em perigo a vida ou as condições normais de existência de toda ou parte da população;

e) os pequenos trabalhos comuns, isto é, os trabalhos realizados pelos membros de uma comunidade, em seu benefício direto; trabalhos que, por conseguinte, possam ser considerados como obrigações cívicas normais que incumbam aos membros da comunidade, sob condição de que a mesma população ou seus representantes diretos tenham direito de pronunciar-se sobre sua necessidade. (NASCIMENTO, 2014).

A divergência terminológica – trabalho escravo, trabalho forçado, trabalho degradante, trabalho precário – pode ser superada caso se reserve a expressão “trabalho escravo” somente para os casos nos quais, efetivamente, a liberdade de locomoção do trabalhador estiver manifestamente comprometida. (NASCIMENTO, 2014). E ainda, a situação foi objeto de Emenda Constitucional (EC 81/2014) que alterou o art. 243 da Constituição Federal de 1988 para que ele tivesse a seguinte redação:⁹⁰

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem

⁹⁰ AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO. LABOR EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. CARACTERIZAÇÃO. DESNECESSIDADE DE RESTRIÇÃO À LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO. 1. Hipótese em que a Corte de origem, a despeito de constatar "o trabalho em condições degradantes, consistentes na precariedade da moradia, higiene e segurança oferecidas aos trabalhadores encontrados pelo grupo especial de fiscalização, destacando-se a falta de instalações sanitárias e dormitórios adequados no alojamento, bem como o não fornecimento de água potável", afasta a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, ao entendimento de que, "para a caracterização da figura do trabalho em condições análogas a de escravo, além da violação do bem jurídico 'dignidade', é imprescindível ofensa à 'liberdade', consubstanciada na restrição da autonomia dos trabalhadores, quer seja para dar início ao contrato laboral, quer seja para findá-lo quando bem entender". 2. Todavia, o art. 149 do Código Penal, com a redação dada pela Lei nº 10.803/2003, não exige o concurso da restrição à liberdade de locomoção para a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, mas elenca condutas alternativas que, isoladamente, são suficientes à configuração do tipo penal - dentre as quais "sujeitar alguém a condições degradantes de trabalho". 3. A matéria já foi examinada pelo Plenário do STF: "PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para a configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima 'a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva' ou 'a condições degradantes de trabalho', condutas alternativas previstas no tipo penal." (Inq. 3.412/AL, Plenário, Redatora Ministra. Rosa Weber, julgado em 29/3/2012) 4. No caso, delineado o trabalho em condições degradantes, a descaracterização do trabalho em condições análogas a de escravo pelo TRT parece violar o art. 149 do Código Penal, nos moldes do art. 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do artigo 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO. LABOR EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. CARACTERIZAÇÃO. DESNECESSIDADE DE CERCEIO À LIBERDADE EM SENTIDO ESTRITO. 1. Hipótese em que a Corte de origem, a despeito de constatar "o trabalho em condições degradantes, consistentes na precariedade da moradia, higiene e segurança oferecidas aos trabalhadores encontrados pelo grupo especial de fiscalização, destacando-se a falta de instalações sanitárias e dormitórios adequados no alojamento, bem como o não fornecimento de água potável", afasta a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, ao entendimento de que, "para a caracterização da figura do trabalho em condições análogas a de escravo, além da violação do bem jurídico 'dignidade', é imprescindível ofensa à 'liberdade', consubstanciada na restrição da autonomia dos trabalhadores, quer seja para dar início ao contrato laboral, quer seja para findá-lo quando bem entender". 2. Todavia, o art. 149 do Código Penal, com a redação dada pela Lei nº 10.803/2003, não exige o concurso do cerceio à liberdade em sentido estrito para a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, mas elenca condutas alternativas que, isoladamente, são suficientes à configuração do tipo penal - dentre as quais "sujeitar alguém a condições degradantes de trabalho". 3. A matéria já foi examinada pelo Plenário do STF: "PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para a configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima 'a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva' ou 'a condições degradantes de trabalho', condutas alternativas previstas no tipo penal." (Inq. 3.412/AL, Plenário, Redatora Ministra. Rosa Weber, julgado em 29/3/2012) Há também precedente desta Corte e reiterados julgados do STJ nesse mesmo sentido. 4. No caso, delineado o trabalho em condições degradantes, a descaracterização do trabalho em condições análogas a de escravo viola o art. 149 do Código Penal. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 4505720175230041, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 27/04/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 02/05/2022)

localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no Art. 5º.

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei.

Infelizmente, trata-se de dispositivo sem eficácia plena, vez que ainda depende de lei que o regulamente. No meio rural se encontra o maior problema na ocorrência do trabalho escravo, por estarem distantes dos centros urbanos. Primeiro, existe a dificuldade do trabalhador em pedir ajuda ou socorro; segundo, por vezes o caminho de volta para uma região segura é inexistente ou mesmo dificultado pelos aliciadores e tomadores do serviço, aproveitando da situação de vulnerabilidade desses trabalhadores.⁹¹

No âmbito rural, mesmo quando não existam ameaças explícitas, a liberdade pode ser inibida pelo isolamento, pela distância, pela falta de opção de transporte, pelo medo gerado em testemunhar casos frequentes de trabalhadores mortos ou desaparecidos. No âmbito urbano, que geralmente envolve imigrantes clandestinos, a liberdade pode ser inibida por ameaças de os trabalhadores serem entregues às autoridades locais para serem sujeitos à deportação. (NASCIMENTO, 2014).

O problema está sendo enfrentado, com base jurídica, inclusive, nas Convenções da OIT. O princípio da proteção do empregado contra discriminação (C. n. 111) surgiu quando a

⁹¹ AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELOS RÉUS. INTEMPESTIVIDADE. Interposto agravo de instrumento fora do prazo legal, deve ser considerado intempestivo. Agravo de instrumento não conhecido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO AUTOR. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO. CONFIGURAÇÃO. No caso em análise, o eg. Tribunal Regional considerou que "embora reconhecida a realização de trabalho em condições degradantes, não restou demonstrado nos autos a redução dos representados à condição análoga à de escravo", concluindo que "em nenhum momento, houve alusão a qualquer impedimento à ampla liberdade de locomoção dos trabalhadores" e que "a liberdade de ir e vir é incompatível com a condição de trabalhador escravo". Com a redação alterada do art. 149 do Código Penal pela Lei nº 10.803/2003, o tipo penal passou a trazer explicitamente o conceito do que vem a ser o crime de redução a condição análoga à de escravo, trazendo as hipóteses configuradoras, dentre as quais "sujeitar a condições degradantes de trabalho", exatamente a situação descrita pelo eg. Tribunal Regional. Sob esse enfoque, a caracterização do trabalho escravo não mais está atrelada condicionalmente à restrição da liberdade de locomoção do empregado - conceito revisto em face da chamada "escravidão moderna". É preciso aperfeiçoar a interpretação do fato concreto, de modo a adequá-lo ao conceito contemporâneo de trabalho escravo contemporâneo. Nesse sentido têm caminhado a jurisprudência e a doutrina. Uma vez configuradas as condições degradantes a que eram submetidos os empregados, evidenciado o trabalho em condição análoga à de escravo, o que se declara, nos exatos termos do art. 149 do Código Penal. Recurso de revista conhecido e provido. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. Não se conhece do recurso de revista quando a parte recorrente deixa de rebater todos os fundamentos postos na decisão recorrida, pois não atende o disposto no art. 896, § 1º-A, III, da CLT, segundo o qual deve a parte cotejar analiticamente os dispositivos que indica terem sido violados e a tese posta no v. acórdão regional. Recurso de revista não conhecido. (TST - ARR: 531004920115160021, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 10/05/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/05/2017)

Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT observou que, em certos países, disposições legais davam preferência a pessoas em função de sua origem social ou de méritos políticos. (NASCIMENTO, 2014).

As primeiras normas da OIT direcionaram-se para a não discriminação salarial, sendo está a finalidade da Constituição da OIT (1919), Art. 41, ao declarar “princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para trabalhos de igual valor”; da Convenção n. 100 (1951) sobre salário igual para trabalho de igual valor entre o homem e a mulher; sendo, no entanto, mais amplos os objetivos da Convenção n. 111, de 1958, sobre Discriminação no Emprego e Profissão, que define discriminação (Art. 1º) como “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” e que “as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação”. (NASCIMENTO, 2014).

O trabalho degradante,⁹² aliado à privação da liberdade de locomoção, pode configurar o trabalho escravo referido na Convenção n. 105 da Organização Internacional do Trabalho, que preconiza a abolição da escravidão por dívida e a servidão. Esse problema levou o Ministério do Trabalho e Emprego, em 2003, a fazer 199 inspeções por meio de seu Grupo de Combate ao Trabalho Escravo no Brasil. O trabalho escravo constitui irregularidade que pode caracterizar o crime de frustração ao direito do trabalho (Lei n. 9.777, de 1998, Art. 203). (NASCIMENTO, 2014).

Por fim, o Ministério da Cidadania divulgou recentemente instrumentos interinstitucionais com medidas de enfrentamento ao trabalho escravo no Brasil, e quando há o resgate, se torna permitido ao trabalhador o acesso aos direitos previstos na CLT e na CRFB. Esses instrumentos são a fiscalização e as políticas públicas já previstas na legislação brasileira, tais como o Ministério Público e a Defensoria Pública.

Segundo dados recentes da OIT (OIT, 2023):

Durante as 94 ações fiscais realizadas no país, 1.201 trabalhadores foram resgatados, totalizando R\$ 4,2 milhões a título de reparação de direitos trabalhistas (verbas salariais e rescisórias), segundo o MTE. Somente em Minas Gerais, foram 21 estabelecimentos fiscalizados, com pagamento de R\$ 989.727,43 em verbas rescisórias. No ano passado,

⁹² DANOS MORAIS. FALTA DE CONDIÇÕES DE HIGIENE NO AMBIENTE DE TRABALHO. REPARAÇÃO DEVIDA. O reclamante foi submetido a condições de trabalho degradantes, nada obstante o dever do empregador de proporcionar condições de trabalho com o mínimo de higiene, segurança e conforto, observando o princípio da dignidade da pessoa humana. Nos termos do artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, devendo o empregador atender ao disposto na Norma Regulamentadora 24 do MTE. Dano moral configurado. Valor da reparação fixado na origem que é proporcional à extensão do dano e não gera enriquecimento sem causa. Recurso não provido. (TRT-1 - RO: 01003253320165010207, Relator: MARCELO ANTERO DE CARVALHO, Data de Julgamento: 30/11/2016, Décima Turma, Data de Publicação: 16/03/2017)

dos 2.577 resgates realizados no país, 1.081 foram em Minas, que ficou em primeiro lugar no ranking dos estados com mais resgates no ano. Somente na fiscalização em cafeicultura foram encontrados 117 trabalhadores em situação análoga à de escravo no ano passado e 8 nos primeiros meses de 2023.

Outro instrumento muito relevante no combate ao trabalho análogo ao de escravo é a chama “Lista Suja” do Ministério do Trabalho. Tal cadastro atualmente é regulamentado pela Portaria Interministerial Nº 4 DE 11/05/2016, que assim prevê:

Art. 1º Estabelecer, no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, bem como dispor sobre as regras que lhes são aplicáveis.

Art. 2º O Cadastro de Empregadores será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), contendo a relação de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

§ 1º A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à de escravo.

§ 2º Será assegurado ao administrado, no processo administrativo do auto de infração, o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da Inspeção do Trabalho de constatação de trabalho em condições análogas à de escravo, na forma dos arts. 629 a 638 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) e da Portaria MTPS nº 854, de 25 de junho de 2015.

§ 3º A organização e divulgação do Cadastro ficará a cargo da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), inserida no âmbito da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 4º A relação a ser publicada conterá o nome do empregador, seu número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) ou no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), o ano da fiscalização em que ocorreram as autuações, o número de pessoas encontradas em condição análoga à de escravo, e a data decisão definitiva prolatada no processo administrativo do auto de infração lavrado.

Na prática, referida lista (apenas alcunhada de “Lista Suja”) faz a divulgação dos empregadores que tenham submetidos trabalhadores à situação análoga a de escravo. As repercussões de tal inclusão na lista impacta sobremaneira na vida dos empregadores, os quais têm exposto seus nomes e ou CPF/CNPJ para ciência pública da situação.

Em entendimento recente, através da ADPF n.º 509/DF, o Supremo Tribunal Federal considerou constitucional a lista, deixando claro que a lista não é sancionadora, mas informativa, notadamente para dar publicidade a terceiros. Vejamos parte do julgado, de lavra do Ministro Marco Aurélio Mello:

A quadra vivida reclama utilização irrestrita das formas de combate a práticas análogas à escravidão. No ápice da pirâmide das normas jurídicas, está a Constituição Federal, submetendo a todos indistintamente, ou seja, pessoas naturais e jurídicas, de direito privado e público, o Executivo, o Legislativo e o Judiciário. Dela extrai-se, como

fundamentos da República Federativa do Brasil, a teor do artigo 1º, a dignidade da pessoa humana, cujo núcleo é composto pela proibição de instrumentalização do indivíduo, e valores sociais do trabalho. A observação justifica-se ante a necessidade de ter-se avanço, e não retrocesso, civilizacional. A implementação do ato atacado volta-se a realizar direitos inseridos no principal rol das garantias constitucionais. (

No mesmo julgamento, afirma o Ministro Edson Fachin:

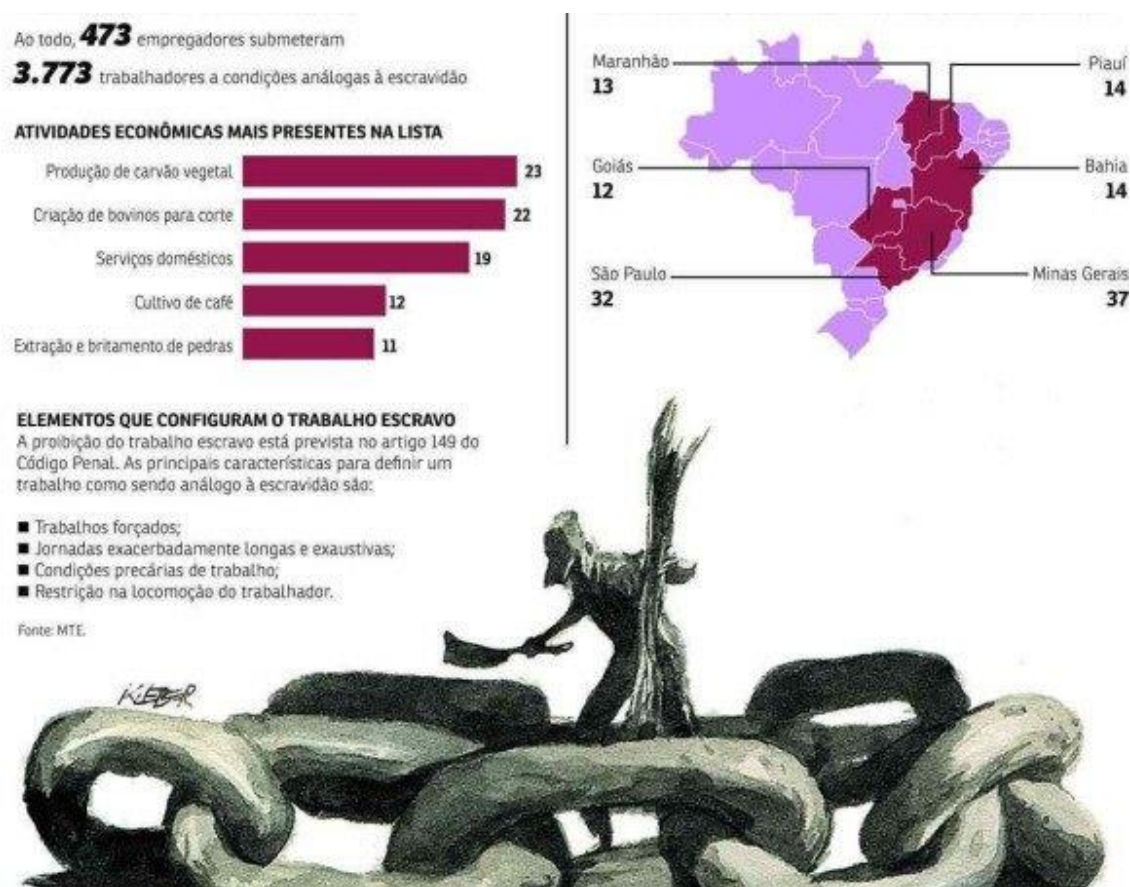
E se essa divulgação acarretará a incidência de sanções de ordem social, a configurar a dificuldade majorada em contratar com empresas que se recusem a ter em sua cadeia de contatos aqueles que se utilizam de trabalho em condição análoga à escravidão, isso nada mais significa que assentar também a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, de modo a assegurar o respeito aos ditames constitucionais. Contudo, não se trata da imposição inédita de sanções pelo Poder Público, a necessitar de mediação legislativa específica.

Desta forma, a eficácia da referida lista é social. O que o órgão do Ministério do Trabalho faz é apenas a divulgação do nome dos empregadores. Contudo, a partir da inclusão, o empregador fica excluído do acesso ao crédito rural (Resolução n. 3876/2010 do Banco Central do Brasil), bem como passa a ser repellido pelo mercado, especialmente internacional, que não querem ser relacionados com produtores que se utilizavam de tal mão de obra.

Na última Lista Suja divulgada⁹³, existiam 471 empregadores inseridos, explorando mais de 3000 trabalhadores em condições degradantes. Do total de empregadores, a grande maioria se refere à relação de trabalho no campo (mais de 40%), com especial incidência na pecuária de corte, na produção de carvão vegetal e no cultivo de café.

⁹³chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/cadastro_de_empregadores.pdf. Acesso em 01/11/2023 às 14h34min.

Em reportagem recente do Jornal Correio Braziliense (GONÇALVES, 2023), foi produzido importante infográfico:



(CORREIO BRAZILIENSE, 2023)

Incrível observar que a mão de obra análoga a de escravo tem maior incidência no Sudeste, com liderança do Estado de Minas Gerais com 37 empregadores incluídos apenas no ano de 2023.

4.6 O Contrato de trabalho de curtíssima duração

Os contratos de trabalho de curtíssima duração são singulares em se tratando de culturas sazonais, típicas da extração vegetal necessária à produção de biocombustíveis. A cultura da cana de açúcar, a título de exemplo, é cultura que exige mão de obra sazonal, notadamente quando se fala em plantio e colheita do cultivar.

A existência de um contrato de trabalho que una a segurança jurídica necessária ao empregador e, ao mesmo tempo, consiga efetivar direitos trabalhistas constitucionais aos empregados é instrumento que pode ampliar as culturas vegetais, bem como viabilizar o cumprimento, pelo empregador, de ditames exigidos não só pela legislação pátria, mas também

pelos países importadores do biocombustível.

Aliado a isso está a ideia crescente de sustentabilidade que deve permear a questão, buscando, inclusive, a erradicação de condições degradantes de trabalho, do trabalho infantil e, especialmente, do trabalho análogo ao de escravo.

Em tempos em que toda a comunidade clama por políticas de compliance e ESG, a indústria de biocombustíveis pode ver sua produção crescer, na mesma proporção em que ajude a garantir melhores condições de trabalho a seus empregados.

Para tanto, essa tese de doutoramento não tem a intenção de analisar todas as mudanças relacionadas ao contrato de trabalho de curtíssima duração no âmbito do trabalho rural e as culturas agrícolas sazonais. Portanto, para que haja uma compreensão, os temas mais salientes sobre o assunto, serão discutidos na proposta de delimitação temática e nos capítulos a seguir, com as considerações finais na conclusão, logo no final do trabalho.

Como mencionado na introdução, a ocupação do território e nicho feita pela tese, usa-se a construção clássica, em matéria trabalhista, de que inexistente exceção ao vínculo, e, via de consequência, inexistente exceção à regra definidora de vínculo de emprego quando expostos os requisitos do art. 3º da CLT. O ponto de discussão consagrado no conhecimento da matéria é este. De forma geral, de acordo com o art. 3º da CLT, o vínculo de emprego se estabelece quando presente a prestação de serviços pessoais subordinados, de forma não eventual, a empregador e mediante salário. Interessante observar que o conceito justrabalhista de continuidade não se dá pela “quantidade” de tempo laborado, mas sim pela frequência do labor. Ou seja, o vínculo pode existir, inclusive, quando o trabalho é prestado por poucos dias, sendo indiferente tal situação. A ilustração desse ponto no direito do trabalho:⁹⁴

⁹⁴ AGRAVO CONTRA DECISÃO DE PRESIDENTE DE TURMA DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DE EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014, PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 39/2016 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. ALEGAÇÃO DE CONTRARIEDADE À SÚMULA Nº 126 DO TST. NÃO CONFIGURAÇÃO. Esta Subseção, apenas excepcionalmente, tem admitido o conhecimento de embargos por contrariedade à Súmula nº 126 desta Corte, quando constatado que, para chegar à conclusão obtida acerca da controvérsia, o órgão colegiado realizou novo exame das provas dos autos, o que não ocorre nas hipóteses em que a tese foi prolatada a partir da própria narrativa fática constante da decisão regional, configurando-se, tão-somente, um novo enquadramento jurídico para esses mesmos fatos. No caso, a Turma manteve a decisão monocrática do relator, por meio da qual foi reconhecida a licitude da terceirização havida entre as reclamadas, à luz da jurisprudência firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADC 324 e do RE 958.252. Para tanto, consignou que "em relação à alegação de que ficou provada a subordinação direta, no julgamento dos embargos de declaração interpostos pelo reclamante, foi ressaltado que 'o Tribunal Regional amparou-se no juízo de ilicitude de labor, pelo reclamante, na atividade-fim da reclamada Financeira Alfa, em nenhum momento evidenciando o preenchimento dos requisitos inscritos no art. 3º da CLT para a configuração do vínculo de emprego, notadamente a subordinação jurídica- e não somente estrutural - entre o autor e a tomadora de serviços'. Acrescentou que "no que tange à pretensão do reclamante de enquadramento como financeiro, tem-se que, diante do reconhecimento da licitude da terceirização de serviços e do afastamento do vínculo de emprego com a tomadora dos serviços, afigura-se inviável a extensão, por isonomia,

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida, há mais de 40 anos, pela legislação regente do trabalho doméstico, seja a antiga Lei n. 5.859/1972 (que se refere àquele “que presta serviços de natureza contínua” — Art. 1º, caput), seja a nova Lei Complementar n. 150/2015 (que se reporta àquele “que presta serviços de forma contínua” — caput do Art. 1º). “(DELGADO, 2020)

Até por não haver conceituação legal de “não eventualidade”, a doutrina adota a tese de que é o caráter de “permanência” que descreve um contrato como contínuo. Somado ao princípio de Direito do Trabalho da “continuidade dos contratos de trabalho”, presume-se que o contrato é contínuo, presunção esta afastada apenas quando exaustivamente comprovado o trabalho esporádico ou demonstrada a existência de um contrato escrito por prazo determinado. Neste sentido, inclusive, existe entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho:⁹⁵

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: Ag-AIRR 108751220145010058 - Acórdão - Data de publicação: 21/09/2018 - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015 /2014, DO CPC/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST - VÍNCULO DE EMPREGO - EXISTÊNCIA - REEXAME DE FATOS E PROVAS - SÚMULA Nº 126 DO TST. O Tribunal Regional com fundamento no conjunto fático-probatório, em especial na prova oral, concluiu pela configuração do vínculo de emprego entre as partes. Destacou, ainda, ser impertinente a pretensão da reclamada de exclusão do vínculo empregatício pelo fato de a autora não ter laborado todos os dias da semana, a partir de 2013, pois o labor efetivado em um ou dois dias da

das vantagens garantidas aos empregados da instituição financeira tomadora de serviços”. Logo, evidencia-se que a decisão da Turma foi proferida com amparo nas premissas fáticas delineadas no acórdão regional, estando intacta a Súmula nº 126 desta Corte, no aspecto. A alegação genérica de contrariedade à Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, sem a indicação do item da Súmula que a parte entende contrariado pelo acórdão regional, carece de adequação técnica, o que enseja a aplicação, por analogia, do disposto na Súmula nº 221 do Tribunal Superior do Trabalho, conforme jurisprudência desta Subseção. Agravo desprovido. ISONOMIA SALARIAL. ENQUADRAMENTO DA CATEGORIA DOS FINANCIÁRIOS. AGRAVO DESFUNDAMENTADO. O agravo está desfundamentado, uma vez que a parte não enquadra seu inconformismo nas hipóteses do artigo 894, inciso II, da CLT, não havendo indicação de divergência jurisprudencial, nem de contrariedade a algum verbete sumular ou Orientação Jurisprudencial desta Corte. Agravo desprovido. (TST - Ag-E-Ag-ED-RR: 00102834220145010001, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 23/03/2023, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 31/03/2023)

⁹⁵ AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE. ABANDONO DE EMPREGO. REQUISITO SUBJETIVO. ÔNUS DA PROVA 1. Consoante a doutrina de Américo Plá Rodriguez, o Direito do Trabalho se orienta, entre outros, pelo princípio da continuidade. Adotadas as funções normativa e interpretativa do princípio da continuidade no Direito Processual do Trabalho, chega-se à conclusão de que recai sobre o empregador o ônus da prova acerca do encerramento da relação de emprego. Nesse sentido a Súmula nº 212 do TST. 2. Desse modo, é da Reclamada o ônus da prova relativo aos requisitos objetivo e subjetivo do abandono de emprego (arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC de 2015). 3. Nesse aspecto, a demonstração do requisito objetivo mediante as ausências seguidas ao trabalho por mais de 30 dias não induz, como regra, à presunção de que estaria evidenciado também o ânimo de abandonar o emprego (requisito subjetivo). Trata-se de fatos distintos e independentes, a exigir comprovação própria. 4. Caso em que a decisão regional mantém a decisão de reversão da justa causa por abandono de emprego, pois não comprovado o elemento subjetivo. 5. Decisão regional proferida em harmonia com o princípio da continuidade e as regras de distribuição do ônus da prova. 6. Agravo da Reclamada de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 104723220135050037, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 26/04/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/05/2017)

semana não afasta a configuração do requisito da não eventualidade atinente ao contrato de emprego. Quanto a esse aspecto, a SBDI-1 desta Corte tem firmado o entendimento de que a prestação de serviços habituais, embora intermitentes, não obsta a caracterização da não eventualidade como elemento configurador do vínculo de emprego. Diante de tais premissas, os argumentos deduzidos pela reclamada, quanto à inexistência de vínculo empregatício, envolvem o reexame dos aspectos fático-probatórios da controvérsia, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. Agravo desprovido.

TST - EMBARGO EM RECURSO DE REVISTA: E-RR 459009020045040531 45900-90.2004.5.04.0531 - Acórdão - Data de publicação: 31/08/2012 RECURSO DE EMBARGOS. VÍNCULO DE EMPREGO - FAXINEIRA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DUAS VEZES POR SEMANA EM ESTABELECIMENTO COMERCIAL. A prestação de serviços de faxina em estabelecimento comercial duas vezes por semana, com pessoalidade, subordinação e onerosidade, configura vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da CLT, na medida em que a caracterização da não-eventualidade não pode ser obstada pela natureza intermitente da prestação de serviços habituais, sendo menos importante a continuidade laboral do que a expectativa de retorno ao trabalho gerada pelo empregado e o seu o ânimo de prestar serviços de maneira permanente ao empregador, ainda que em poucos dias na semana. Recurso de embargos conhecido e desprovido. MULTA DO ARTIGO 477 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO EM JUÍZO. A simples invocação de inexistência de vínculo empregatício, na defesa, não isenta o empregador do pagamento da multa, visto que a única exceção contida no artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho é a hipótese em que ficar comprovado que o trabalhador deu causa a mora no seu pagamento, o que não se verifica no caso dos autos. Recurso de embargos conhecido e desprovido.

TST - RR 2550007020065090242 - Acórdão - Data de publicação: 16/03/2011 - RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. EVENTUALIDADE. A menção de eventualidade deve ser vista no sentido de haver uma continuidade na prestação laboral – premissa consignada no acórdão de origem. Portanto, ainda que não exista o trabalho em todos os dias do ano, o fato é que os serviços ocorreram de forma contínua, nos meses destacados pelo TRT. Entendimento diverso demanda revolvimento de aspectos fático-probatórios dos autos, o que é vedado em sede de recurso de revista, consoante a Súmula nº 126 desta Corte. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO JUDICIALMENTE. MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT. Após o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 351 da SBDI-1 desta Corte, tem-se entendido que a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT apenas não é devida nas hipóteses em que houver fundada controvérsia acerca dos direitos reconhecidos judicialmente, circunstância que deve ser avaliada em cada caso. Na situação dos autos, não é possível falar em dúvida razoável, quanto aos direitos pleiteados pelo reclamante, pois do acórdão regional se extrai ser evidente o vínculo de emprego, em face da duração do contrato entre os anos de 2000 e 2004. Recurso de revista de que não se conhece.

A grande questão é que, mesmo o contrato por prazo determinado (contrato de safra, por exemplo) caracteriza o vínculo de emprego, atraindo para si todo o sistema justralhista previsto na CLT. Neste sentido:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE. ABANDONO DE EMPREGO. REQUISITO SUBJETIVO. ÔNUS DA PROVA 1. Consoante a doutrina de Américo Plá Rodríguez, o Direito do Trabalho se orienta, entre outros, pelo princípio da

continuidade. Adotadas as funções normativa e interpretativa do princípio da continuidade no Direito Processual do Trabalho, chega-se à conclusão de que recai sobre o empregador o ônus da prova acerca do encerramento da relação de emprego. Nesse sentido a Súmula nº 212 do TST. 2. Desse modo, é da Reclamada o ônus da prova relativo aos requisitos objetivo e subjetivo do abandono de emprego (arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC de 2015). 3. Nesse aspecto, a demonstração do requisito objetivo mediante as ausências seguidas ao trabalho por mais de 30 dias não induz, como regra, à presunção de que estaria evidenciado também o ânimo de abandonar o emprego (requisito subjetivo). Trata-se de fatos distintos e independentes, a exigir comprovação própria. 4. Caso em que a decisão regional mantém a decisão de reversão da justa causa por abandono de emprego, pois não comprovado o elemento subjetivo. 5. Decisão regional proferida em harmonia com o princípio da continuidade e as regras de distribuição do ônus da prova. 6. Agravo da Reclamada de que se conhece e a que se nega provimento.

(TST - Ag-AIRR: 104723220135050037, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 26/04/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/05/2017)

RECURSO DE REVISTA - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - COMPATIBILIDADE - EFEITOS DO RECONHECIMENTO DA ESTABILIDADE.

1. O Art. 10, II, b, do ADCT preceitua que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. 2. Com efeito, o único pressuposto para que a empregada tenha reconhecido seu direito à estabilidade provisória é o estado gravídico no momento da rescisão do contrato de trabalho, porque tal garantia visa à tutela do nascituro e o citado preceito constitucional não impõe nenhuma restrição quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato de experiência, ou por prazo indeterminado. 3. Por conseguinte, a empregada admitida mediante contrato de experiência por prazo determinado tem direito à estabilidade provisória da gestante, nos termos da diretriz perfilhada na Súmula nº 244, III, do TST. 4. O entendimento firmado por esta Turma julgadora é de que, nas hipóteses de reconhecimento de estabilidade em contrato por prazo determinado, ocorre a prorrogação do período contratual por força da norma constitucional, sendo certo, contudo, que essa circunstância não desnatura a índole do contrato de trabalho originalmente firmado entre as partes, qual seja contrato por prazo determinado, cuja extinção ocorre com o advento do seu termo final. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 10009474320215020059, Relator: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 24/05/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 02/06/2023)

Ou seja, geralmente, a matéria posta não tem distinção na doutrina, que não o diferencia de um contrato de trabalho urbano ou mesmo de culturas agrícolas não sazonais, mesmo naqueles contratos firmados com maior perfeição técnica e de uma maior remuneração.

Ao longo dos anos e décadas as relações de trabalho têm sido constantemente alteradas pelos novos modos de organização de produção, seja pela chegada de novas tecnologias, seja por novos meios de comunicação, métodos de gestão e mesmo de gerenciamento das empresas. Além disso, a própria evolução da sociedade gera intensa modificação das relações laborais.

De fato, inexistente qualquer ramo do Direito que tenha proximidade maior com a sociedade que o Direito do Trabalho. A mudança na sociedade, seja ela de que natureza for, impacta diretamente na relação laboral.

Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento e despendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado. (CASSAR, 2020). Tal ação, sempre no intuito de sobrevivência, deve ser regulada, sendo que tal regulação deve acompanhar os ditames que a sociedade exige, sob pena de se tornar inócua.

O direito do trabalho surge da necessidade da criação de uma disciplina para dotar a ordem jurídica como forma de reger as relações coletivas e individuais de trabalho. A questão social teve seus maiores efeitos com a Revolução Industrial, os efeitos do capitalismo e das condições de infraestrutura social. Nessa época, destaca-se a família atingida pelo empobrecimento dos seus trabalhadores, uma série de perturbações, a insuficiência competitiva da indústria que florescia, resultando prejuízos a um ou diversos grupos sociais. (Nascimento, 2014, p. 778).

Não é muito difícil se chegar à conclusão de que a forma de trabalho original é o trabalho rural, ou seja, aquele prestado no meio agrícola, com fincas à produção de alimentos no manuseio da terra.

Conclusão lógica pelo fato de nosso ordenamento não ser muito preciso ao identificar o trabalhador ou o empregador rural. O mais próximo que temos disso é a Lei n.º 5889/73 que assim define o empregado rural:

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.

Pois bem, a partir de tal definição, muito próxima a do empregado “comum” previsto no art. 3º da CLT, temos que o empregado rural é o empregador que trabalha em “prédio rústico ou propriedade rural”.

Tal conceito acaba por gerar incessantes dúvidas na conceituação correta, isto porque a propriedade rural não necessariamente explora atividade agrícola, como nos casos de empreendimentos turísticos (hotéis fazendas), locais de lazer, entre outros. Por outro lado, várias atividades comerciais e urbanas, vez por outra, são localizadas em propriedades rurais.

O conceito de prédio rústico, aliás, é deveras interessante. Estudiosos têm entendido que, em verdade, o prédio rústico e a propriedade rural acabam por ser tratados como sinônimos, sendo que para a caracterização do trabalho rural impende ser considerando não só o local de trabalho, mas, especialmente, a atividade exercida pelo empregador. Ou seja, o que acaba por definir o trabalhador rural é o local onde ele trabalha (propriedade rural), bem como a atividade desenvolvida pelo empregador (atividade agrícola). O art. 4º da Lei Complementar n.º 16/1973

assim prevê:

Art. 4º Os empregados que prestam exclusivamente serviços de natureza rural às empresas agroindustriais e agrocomerciais são considerados beneficiários do PRORURAL, ressalvado o disposto no parágrafo único deste artigo.

Ou seja, a própria Lei Complementar n.º 16 já considera como trabalhador aqueles que trabalham na agroindústria. O fato é que pode ser definido como empregado rural toda pessoa física que exerça atividade não eventual, onerosa, subordinada, e, necessariamente, em imóvel rural ou prédio rústico, e cujo empregador seja rurícola. (NASCIMENTO & NASCIMENTO, 2020). Assim sendo, o local da prestação de serviço e o empregador é que definem a condição de trabalhador rural.

Em suma, a configuração do vínculo de emprego do trabalhador rural exige, além dos requisitos caracterizadores da relação de emprego (art. 3º da CLT), a prestação de serviços a empregador rural, conforme exposto acima. Vejamos o que dispõe o art. 3º da Lei 5889/73:

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

Por óbvio, aqui, que se trata da atividade agrícola destinada à exploração econômica. Não se trata, diretamente, de regime de economia familiar, onde inexistente o labor subordinado e remunerado.

O empregador rural, em tese, explora atividade agroeconômica, ou seja, uma atividade agrícola, pastoril ou pecuária que não se destina, exclusivamente, ao consumo de seus proprietários. Também ainda engloba no âmbito da atividade rural, as atividades de cunho industrial em estabelecimento agrário, ou seja, para a transformação de produtos agrícolas em meio agrário. O art. 2º, §3º e 4º da Lei 5889/73 assim dispõem:

Art. 2º(...) §3º - Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo a exploração industrial em estabelecimento agrário.

§4º - Consideram-se como exploração industrial em estabelecimento agrário, para os fins do parágrafo anterior, as atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários in natura sem transformá-los em sua natureza, tais como:

I – o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das matérias-primas de origem animal ou vegetal para posterior venda ou industrialização;

II – o aproveitamento dos subprodutos oriundos das operações de preparo e modificação dos produtos in natura, referidas no item anterior.

Ou seja, se o trabalhador presta seus serviços em uma propriedade rural, porém seus serviços são tomados por pessoa física que não auferir lucros a partir da atividade ali desenvolvida, será ele, em princípio, doméstico e não rural.

Já o conceito de propriedade rural é simples: é aquela que se localiza fora do perímetro urbano. Já o prédio rústico seria a propriedade localizada no perímetro urbano onde se desenvolve atividade agroeconômica. Ou seja, uma propriedade rural, com característica agricultável, mas dentro do perímetro urbano.

Na CRFB de 1988, ela assegura no rol de direitos sociais, em seu art. 7º, inciso XXVII, o comando de que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como: “proteção em face da automação, na forma da lei”. (BRASIL, 1988).⁹⁶

O princípio protetor está no Art. 7º da Constituição Federal, ao estabelecer a melhoria da condição social: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988), e sedimentou o entendimento de que o Direito do Trabalho merece proteção estatal. Este princípio se expressa sob três formas distintas: princípio ou regra da condição mais benéfica, princípio ou regra da norma mais favorável ao trabalhador e princípio ou regra in dubio pró-operário. (SILVA; BERSANI, 2020).

Para Wagson, essa automação, que trata o art. 7º da CRFB: ⁹⁷

⁹⁶ Em que consiste a automação: ‘Pelos anos 60 surge a eletrônica do estado sólido iniciando-se com ela uma melhoria de performance dos sistemas de automação eletromecânicos. Começam a ser utilizados dispositivos eletrônicos mais compactos e com mais funcionalidades. Mas este período foi curto uma vez que, na década de 70, surge o microprocessador e com ele uma verdadeira revolução nas soluções de automação, que passam a ser programáveis e, mais recentemente, muito dependentes de comunicações. Estamos na chamada revolução digital – a nossa era.’(Tavares, 2017, p. 64). Sobre os contrastes no setor da cana: ‘Apesar das conquistas dos trabalhadores da agroindústria canavieira ao longo de sua história, verifica-se que ainda há registros de inúmeros casos de não cumprimento da legislação trabalhista, como a existência, ainda, de trabalho escravo, de trabalho degradante e a extrema exploração da força de trabalho, levada a efeito pelas ameaças dos produtores de cana de aumentar o número de máquinas colheitadeiras se os cortadores não cumprirem as metas de produtividade no corte da cana e, com isso reduzir o número de trabalhadores contratados. Essa situação se constata frequentemente na fase atual de expansão da agroindústria canavieira, em que a pressão sobre os cortadores de cana para aumentarem a produtividade, sob a ameaça da mecanização do corte, tem provocado muitos acidentes e casos de morte. O setor produtivo da cana reflete bem o contraste presente na sociedade brasileira, com usinas utilizando tecnologias avançadíssimas tanto na agricultura quanto na fábrica, enquanto promove a superexploração do trabalho humano até o ponto que ainda é vantajoso em relação à utilização de máquinas. A superexploração do trabalhador ocorre sobretudo, na lavoura canavieira, nas atividades de colheita manual da cana-de-açúcar. No Estado de São Paulo, a maior parte do corte manual da cana-de-açúcar é realizada por trabalhadores migrantes da região Norte, que se deslocam por mais de quatro mil quilômetros, para se sujeitarem ao trabalho árduo do corte da cana-de-açúcar, sobrevivendo em condições precárias, em muitos casos desumanas ou até sob a forma da escravidão.’(Nascimento, 2012, p. 280)

⁹⁷ De acordo com a decisão do TST sobre a matéria: I. AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. MULTA PREVISTA EM CLÁUSULA COLETIVA. CONDOMÍNIO RESIDENCIAL. VEDAÇÃO DE IMPLANTAÇÃO DE CENTRAIS TERCEIRIZADAS DE MONITORAMENTO. SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADOS POR PORTARIAS VIRTUAIS. INVALIDADE. OFENSA AO PRINCÍPIO DA LIVRE INICIATIVA E

Situa-se em estratégias que utilizam engenhos que elevam a produtividade pela redução crescente do tempo de trabalho necessário à fabricação de mercadorias. Assim, a automação se perfaz com a aplicação de técnicas computadorizadas ou mecânicas para diminuir o uso de mão-de-obra em qualquer processo produtivo, diminuindo os custos e aumentando a velocidade da produção. (FILHO, 2016).

CONCORRÊNCIA. Constatado possível equívoco na decisão monocrática, impõe-se a reforma da decisão agravada. Agravo provido. II. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. MULTA PREVISTA EM CLÁUSULA COLETIVA. CONDOMÍNIO RESIDENCIAL. VEDAÇÃO DE IMPLANTAÇÃO DE CENTRAIS TERCEIRIZADAS DE MONITORAMENTO. SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADOS POR PORTARIAS VIRTUAIS. INVALIDADE. OFENSA AO PRINCÍPIO DA LIVRE INICIATIVA E CONCORRÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Demonstrada possível violação do artigo 170, VI, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. III. RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. MULTA PREVISTA EM CLÁUSULA COLETIVA. CONDOMÍNIO RESIDENCIAL. VEDAÇÃO DE IMPLANTAÇÃO DE CENTRAIS TERCEIRIZADAS DE MONITORAMENTO. SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADOS POR PORTARIAS VIRTUAIS. INVALIDADE. OFENSA AO PRINCÍPIO DA LIVRE INICIATIVA E CONCORRÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Hipótese em que a Reclamada pretende o reconhecimento da nulidade de cláusula normativa inscrita em Convenção Coletiva de Trabalho, em que vedada a implantação e/ou substituição de seus empregados por centrais terceirizadas de monitoramento de acesso ou portarias virtuais, sob pena de aplicação de multa equivalente a sete pisos salariais para o empregado dispensado nessas condições. 2. O Tribunal Regional, considerando válida e aplicável a referida cláusula, manteve a condenação da Reclamada ao pagamento de multa convencional em benefício do Reclamante, que fora dispensado em razão da instalação de portaria remota. Ressaltou que a norma coletiva prestigia a proteção ao trabalhador, especialmente em face da automação das atividades (art. 7º, XXVII, da CF), sem que haja ofensa aos princípios da livre concorrência, livre iniciativa e liberdade econômica. 5. A liberdade de iniciativa, da qual é corolário o poder de gestão do empreendimento, não configura objeto negociável por sindicatos, como se a diversidade de estratégias e a própria inovação em diferentes níveis, essenciais em uma sociedade de livre mercado, fossem passíveis de padronização. Ressalva-se a situação excepcional da cogestão, observada em sociedades mais desenvolvidas e que envolve a presença de representantes de trabalhadores no corpo diretivo da empresa, em diferentes graus, e que deve ser convencionada diretamente entre a empresa e o sindicato profissional. 6. Em face da vocação ontológica da negociação coletiva, destinada essencialmente a reger condições laborais por meio de normas genéricas vinculadas a universos específicos de categorias, o veto a determinadas formas de exploração da atividade empresarial configura abuso regulatório e interdição da liberdade e da autonomia gerencial de empresas (CF, art. 1º, IV), expressamente vedado ao próprio Poder Público (art. 4º, I e IV, da Lei 13.874/2019), a quem a ordem jurídica assegura o poder de polícia (CTN, art. 78). A liberdade de empreender, observados os limites do direito vigente, encerra direito fundamental situado em plano hierárquico semelhante ao valor social do trabalho (CF, art. 1º, IV, e 5º, XIII). O progresso tecnológico, com seus avanços e retrocessos, não deve ser combatido, mas adequadamente apropriado, cumprindo ao Estado, sempre na forma da lei, adotar medidas de proteção e requalificação dos trabalhadores eventualmente excluídos do mercado (CF, arts. 5º, II, e 7º, XXVII). 7. Em questões idênticas, a Seção de Dissídios Coletivos tem firme entendimento no sentido de que cláusulas que vedam a substituição de porteiros por centrais terceirizadas de monitoramento de acesso afrontam os princípios da livre iniciativa (art. 1º, IV, e 170, caput, da CF) e atuam em descompasso com decisões do Supremo Tribunal Federal em que definida a possibilidade ampla da terceirização de serviços (ADPF 324 e RE 958.252). 8. A Constituição Federal, por meio do inciso XXVII do artigo 7º, protege o trabalhador em face da automação, na forma da lei, mas não proíbe que as empresas promovam inovações que resultem em redução de custos e aumento da eficiência do serviço prestado. 9. Frise-se que, ainda que seja impossível o imediato reconhecimento da nulidade da cláusula coletiva, hipótese que atrai procedimento próprio, admite-se a declaração de ineficácia incidental da cláusula coletiva que atua em flagrante descompasso com a Constituição Federal. Nesse sentido, por força do entendimento fixado pela Sessão de Dissídios Coletivos, verifica-se que a Cláusula Coletiva 32 da CCT 2019/2020 afronta diretamente o artigo 170, VI, da Constituição Federal, o que impede sua aplicação ao caso concreto, especificamente quanto à condenação ao pagamento da multa arbitrada em razão do seu descumprimento. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1001198-20.2020.5.02.0472, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 20/09/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: 22/09/2023)

O art. 7º, XIII, da CRFB, estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais “duração do trabalho normalmente 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”. (BRASIL, 1988).

O processo de reestruturação global da economia dado pelo desenvolvimento científico-tecnológico está levando-nos para as relações no mundo virtual, mudando as formas de vida e de trabalho, impondo um novo ritmo nas atividades humanas.

Surge a necessidade de uma redefinição do tempo e do espaço, tendo como resultado novos processos na organização e no desenvolvimento do trabalho em si.

Com os meios de comunicação existentes, o empregado não precisa mais trabalhar na sede principal da empresa, e sim em seu próprio domicílio ou até mesmo no carro, trem etc., fazendo que as atividades econômicas cada vez mais se distanciem do modelo de concentração de trabalhadores no mesmo lugar. No caso da *internet*, este não é simplesmente um meio, como o telefone ou sistema de correios eletrônicos, é também um lugar, uma comunidade virtual onde as pessoas se conhecem, se encontram, tornam-se amigos, iniciam um relacionamento amoroso. (ESTRADA, 2014, p. 158).

De acordo com a construção clássica, em matéria trabalhista, inexistente exceção ao vínculo, e, via de consequência, inexistente exceção à regra definidora de vínculo de emprego quando expostos os requisitos do art. 3º da CLT. (DELGADO, 2020)

De forma geral, de acordo com o art. 3º da CLT, o vínculo de emprego se estabelece quando presente a prestação de serviços pessoais subordinados, de forma não eventual, a empregador e mediante salário. (DELGADO, 2020)

Interessante observar que o conceito justtrabalhista de continuidade não se dá pela “quantidade” de tempo laborado, mas sim pela frequência do labor. Ou seja, até por não haver conceituação legal de “não eventualidade”, a doutrina adota a tese de que é o caráter de “permanência” que descreve um contrato como contínuo. Somado ao princípio de Direito do Trabalho da “continuidade dos contratos de trabalho”, presume-se que o contrato é contínuo, presunção esta, afastada apenas quando exaustivamente comprovado o trabalho esporádico ou demonstrada a existência de um contrato escrito por prazo determinado.

Neste sentido, inclusive, existe entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho:

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: Ag-AIRR 108751220145010058 - Acórdão - Data de publicação: 21/09/2018 - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015 /2014, DO CPC/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST - VÍNCULO DE EMPREGO - EXISTÊNCIA - REEXAME DE FATOS E PROVAS - SÚMULA Nº 126 DO TST. O Tribunal Regional com fundamento no

conjunto fático-probatório, em especial na prova oral, concluiu pela configuração do vínculo de emprego entre as partes. Destacou, ainda, ser impertinente a pretensão da reclamada de exclusão do vínculo empregatício pelo fato de a autora não ter laborado todos os dias da semana, a partir de 2013, pois o labor efetivado em um ou dois dias da semana não afasta a configuração do requisito da não eventualidade atinente ao contrato de emprego. Quanto a esse aspecto, a SBDI-1 desta Corte tem firmado o entendimento de que a prestação de serviços habituais, embora intermitentes, não obsta a caracterização da não eventualidade como elemento configurador do vínculo de emprego. Diante de tais premissas, os argumentos deduzidos pela reclamada, quanto à inexistência de vínculo empregatício, envolvem o reexame dos aspectos fático-probatórios da controvérsia, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. Agravo desprovido.

TST - EMBARGO EM RECURSO DE REVISTA: E-RR 459009020045040531 45900-90.2004.5.04.0531 - Acórdão - Data de publicação: 31/08/2012 RECURSO DE EMBARGOS. VÍNCULO DE EMPREGO - FAXINEIRA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DUAS VEZES POR SEMANA EM ESTABELECIMENTO COMERCIAL. A prestação de serviços de faxina em estabelecimento comercial duas vezes por semana, com pessoalidade, subordinação e onerosidade, configura vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da CLT, na medida em que a caracterização da não-eventualidade não pode ser obstada pela natureza intermitente da prestação de serviços habituais, sendo menos importante a continuidade laboral do que a expectativa de retorno ao trabalho gerada pelo empregado e o seu o ânimo de prestar serviços de maneira permanente ao empregador, ainda que em poucos dias na semana. Recurso de embargos conhecido e desprovido. MULTA DO ARTIGO 477 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO EM JUÍZO. A simples invocação de inexistência de vínculo empregatício, na defesa, não isenta o empregador do pagamento da multa, visto que a única exceção contida no artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho é a hipótese em que ficar comprovado que o trabalhador deu causa a mora no seu pagamento, o que não se verifica no caso dos autos. Recurso de embargos conhecido e desprovido.

TST - RR 2550007020065090242 - Acórdão - Data de publicação: 16/03/2011 - RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. EVENTUALIDADE. A menção de eventualidade deve ser vista no sentido de haver uma continuidade na prestação laboral – premissa consignada no acórdão de origem. Portanto, ainda que não exista o trabalho em todos os dias do ano, o fato é que os serviços ocorreram de forma contínua, nos meses destacados pelo TRT. Entendimento diverso demanda revolvimento de aspectos fático-probatórios dos autos, o que é vedado em sede de recurso de revista, consoante a Súmula nº 126 desta Corte. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO JUDICIALMENTE. MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT. Após o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 351 da SBDI-1 desta Corte, tem-se entendido que a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT apenas não é devida nas hipóteses em que houver fundada controvérsia acerca dos direitos reconhecidos judicialmente, circunstância que deve ser avaliada em cada caso. Na situação dos autos, não é possível falar em dúvida razoável, quanto aos direitos pleiteados pelo reclamante, pois do acórdão regional se extrai ser evidente o vínculo de emprego, em face da duração do contrato entre os anos de 2000 e 2004. Recurso de revista de que não se conhece.

A grande questão é que mesmo o contrato por prazo determinado (contrato de safra, por exemplo) caracteriza o vínculo de emprego, atraindo para si todo o sistema justralhista previsto na CLT. Ou seja, geralmente, a matéria posta não tem distinção na doutrina, que não o diferencia de um contrato de trabalho urbano ou mesmo de culturas agrícolas não sazonais, mesmo naqueles contratos firmados com maior perfeição técnica e de uma maior remuneração.

A definição clara de um contrato de curta duração, de natureza excepcional ao vínculo

de emprego previsto na CLT, advém de forte movimento no Direito em buscar o mínimo amparo aos trabalhadores informais, além de uma busca incessante de formalização no trabalho.

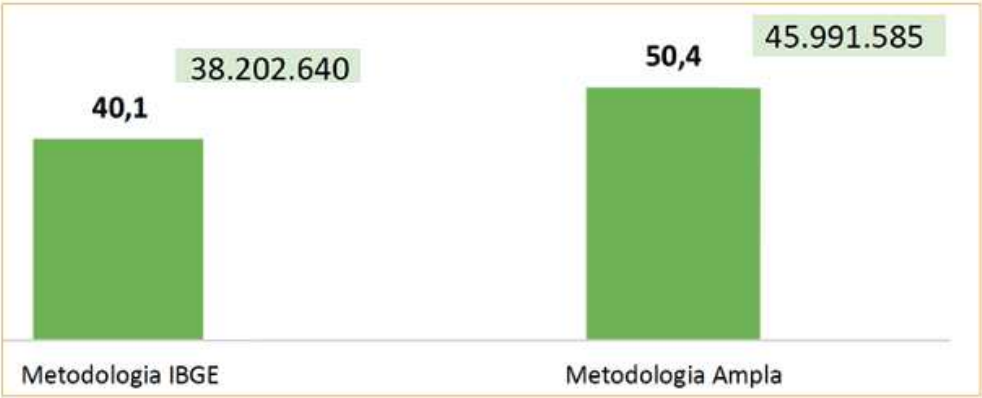
Segundo dados do IBGE, a existência de trabalhadores informais vem batendo recorde ano a ano no Brasil, atingindo mais de 39 milhões de trabalhadores informais no Brasil em 2022. Vejamos:

Tipologia	Características por posição na ocupação	Estimativas com base nos dados do 3ºT de 2021 (PNAD)
Informais de subsistência	Ocupações instáveis, de baixa produtividade e sem perspectiva de crescimento	19,7 milhões e dois terços são trabalhos por conta própria
Informais com potencial produtivo	Ocupações que apresentam certo nível de produtividade e qualidade superior aos informais de subsistência, mas que encontram dificuldades para se formalizarem	5,2 milhões, sendo 56,5% de assalariados do setor privado
Informais por opção	Ocupações caracterizadas por serem de melhor qualidade e que poderiam ser realizadas dentro dos marcos da formalização, mas que encontram na informalidade uma oportunidade de manutenção dos rendimentos maiores	736 mil, sendo 49,6% assalariados e 42,5% conta própria
Formas frágeis	Ocupações que operam com algum nível de direitos, seja como PJ com CNPJ ou por conta própria, mas apresentam baixos rendimentos e atividades instáveis	6,8 milhões, sendo 46,3% de empregados assalariados e 45,7% de conta própria

Fonte: Retrato do Trabalho Informal no Brasil (2022).

E ainda, veja-se o percentual de informais sobre o total de trabalhadores:

PARTICIPAÇÃO DOS INFORMAIS SOBRE O TOTAL DE PESSOAS OCUPADAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE, EM (%) (BRASIL, 1º TRIMESTRE DE 2022)



Fonte: PNADC/IBGE – elaboração própria

5. Na metodologia do IBGE estão incluídos na base os empregadores e na metodologia mais ampla os empregadores estão excluídos.

(IBGE, 2023)

Recentemente, decisões do STF têm refletido a tendência de excepcionalizar o

vínculo de emprego como único meio de contratação de trabalhadores. No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX), reconheceu-se a possibilidade de organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidos por agentes econômicos. De acordo com o Tema 725 do STF:

“É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Veja-se decisão recente do Ministro Alexandre Moraes:

Rcl 47.843 AgR (Rel. Min. CÁRMEN LÚCIA, Relator p/ Acórdão: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, DJe de 7/4/2022), “CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: ‘É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante’. 2. A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por ‘pejotização’, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento”.

E o Ministro Roberto Barroso na Rcl 56.285/SP (j. 06/12/2022):

“12. Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.”

Assim, o argumento segue tendência, inclusive, do que vem sendo decidido pelo STF. Contrariamente ao acima exposto, boa parte da doutrina trabalhista e, inclusive, os tribunais da própria Justiça do Trabalho, tendem a entender que a flexibilização das contratações de forma excepcional à CLT acaba por precarizar a atividade laboral.

Entendem que tal possibilidade implica em contrariar princípios constitucionais

basilares como o da dignidade da pessoa humana e da vedação do retrocesso social.

Em decisões recentes o Tribunal Superior do Trabalho passou a reconhecer, em alguns casos, o vínculo de emprego dos trabalhadores que utilizam o aplicativo UBER, em um movimento que a doutrina já chama de “Uberização”.

Veja-se julgado proferido pelo doutrinador e Ministro Maurício Godinho Delgado no PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

“Nesse ponto, faz-se necessário compreender que essas novas fórmulas de gestão da força de trabalho também derivam de um longo processo de crise econômica e de transformações sociais ocorridas nos últimos 30 anos, com forte impacto nas políticas sociais das nações democráticas do planeta. Esse cenário, composto ainda pela alta renovação tecnológica e a intensa competição capitalista, construiu-se sem poupar suas repercussões negativas no mundo do trabalho, ou seja, agravou-se o problema da redução dos postos formais de trabalho em diversos segmentos econômicos e elevou-se o prestígio de discursos sobre a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, bem como da desregulamentação trabalhista, tudo a favor de uma maior aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista.”

(...)

Registre-se, por oportuno, que a afirmação de que obreiro trabalhador não está vinculado ao cumprimento de um número mínimo de horas de trabalho e que pode prestar serviços para outras empresas que fornecem a mesma funcionalidade não tem o condão, por si só, de descaracterizar o caráter permanente da prestação de serviços à Reclamada. No caso concreto, reitere-se, a realidade que se extrai das informações constantes no acórdão regional é a de que o Reclamante dedicava seu trabalho intensamente à Reclamada, diariamente. Nesse contexto, a inexistência de cláusula contratual a prever jornada de trabalho mínima ou a exclusividade na prestação de serviços não tem relevância para enquadrar o labor como habitual ou eventual, na medida em que tal compreensão se extrai da prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços – a qual, no caso concreto, converge para a constatação de inegável labor habitual e contínuo do Reclamante durante os quase dois meses da relação jurídica existente. Além disso, nesta hipótese concreta, não houve prova de que o Obreiro estivesse conectado a outros aplicativos ou empregados”

Assim, especialmente a Justiça do Trabalho, de natureza especializada, tende a não admitir outras formas de contratação. A proposta da tese é a de oferecer o contorno mínimo para uma proposta de outro tipo de contrato de trabalho.

Para o desenho deste novo tipo de contrato de trabalho será imperiosa a redação de texto normativo específico. Para a metodologia da redação inicial desta proposição utilizam-se os elementos do Decreto nº 12.002, de 2024 – redação legislativa. Eis o esboço:

Com relação à constitucionalidade, vistos todos os elementos expostos na tese, a CF aceita normas reguladoras do trabalho que não importem em violação dos princípios do direito do trabalho e do respeito aos direitos fundamentais sociais. O contrato de curtíssima duração tem

compatibilidade com as disposições constitucionais. Com relação à legalidade, o regramento deste contrato importará em alterações no Estatuto do Trabalhador rural, inserindo novas disposições específicas sobre o trabalho rural de curtíssimo prazo. A inserção no Estatuto serve para uniformizar e reunir a matéria do trabalho rural no único texto legal. O contrato de curtíssima duração será regra especial dentro do regramento geral – Estatuto – do trabalho agrário. A matéria será objeto de lei federal e dentro do exercício das competências do legislador em matéria de trabalho – art. 22, CF. Alguns conceitos como de sazonalidade e de colheita/cultivo podem ser aproveitados de conceitos de outras normas como, por exemplo, o Estatuto da terra e o regramento de arrendamento e parceria rural.⁹⁸ O fundamento de validade do futuro ato normativo serão os arts. 7º, 22 e 201 da CF. Como consequências jurídicas imediatas, haverá a edição de uma lei ordinária, que alterará o Estatuto do Trabalhador Rural e incluirá um novo tipo de contrato de trabalho rural.

a) Sobre o mérito, a oportunidade e a conveniência foram listadas várias razões de preenchimento desses quesitos e do porquê do contrato de curtíssima duração. Foram apresentados no texto argumentos de necessidade de reformulação da legislação trabalhista, de adequação dessa legislação trabalhista aos fenômenos de automação, aos fenômenos de que o cultivo é sazonal, com especificação temporal e curto aproveitamento da mão de obra, e de que essas culturas são, hoje, parte da matriz energética brasileira. Os problemas que o futuro ato normativo e a criação do contrato buscarão solucionar são os de dotar o sistema nacional de um contrato de trabalho que assegure a proteção do trabalhador rural, mas que, ao mesmo tempo, seja atrativo e estimule os negócios, além de promover a formalização dos vínculos no campo.

b) Os atingidos pela proposta de contrato de curtíssimo prazo serão aqueles/aquelas que se dedicam ao trabalho do campo, de acordo com o regramento geral de conceituação do trabalho agrário. Na lógica da proposta se criaria um regramento específico de trabalho no campo. Imagina-se que, após a edição do ato, seja recomendado um período de *vacatio legis* de 180 dias

⁹⁸ O Decreto 59566, de 1966, assim dispõe: art 13. Nos contratos agrários, qualquer que seja a sua forma, contarão obrigatoriamente, cláusulas que assegurem a conservação dos recursos naturais e a proteção social e econômica dos arrendatários e dos parceiros-outorgados a saber (art. 13, incisos III e V da Lei nº 4.947-66);

I - Proibição de renúncia dos direitos ou vantagens estabelecidas em Leis ou Regulamentos, por parte dos arrendatários e parceiros-outorgados (art. 13, inciso IV da Lei número 4.947-66);

II - Observância das seguintes normas, visando a conservação dos recursos naturais:

a) prazos mínimos, na forma da alínea " b ", do inciso XI, do art. 95 e da alínea " b ", do inciso V, do art. 96 do Estatuto da Terra:

- de 3 (três), anos nos casos de arrendamento em que ocorra atividade de exploração de lavoura temporária e ou de pecuária de pequeno e médio porte; ou em todos os casos de parceria;

- de 5 (cinco), anos nos casos de arrendamento em que ocorra atividade de exploração de lavoura permanente e ou de pecuária de grande porte para cria, recria, engorda ou extração de matérias primas de origem animal;

- de 7 (sete), anos nos casos em que ocorra atividade de exploração florestal;

para o conhecimento e devida publicização da nova norma, a fim de se evitar colisões desnecessárias de normas e regimes de contratos de trabalho diversos. Esse prazo serviria também para a edição de normas administrativas da previdência e do sistema de recolhimento de verbas trabalhistas.

c) A medida de criação do novo regime teria impacto no meio ambiente, já que criaria condições de contratação do trabalho com incentivo à formalização e com respeito às normas do ambiente do trabalho. E, como impacto indireto, fortalecer a posição nacional de produção de biocombustíveis.

d) Numa remissão ao já existente ter-se-ia o seguinte quadro:⁹⁹

Contratos do trabalhador urbano						Contratos do trabalhador rural				
Tipologia existente de contratos de trabalho										
Por prazo determina	Por prazo indeterminado	Intermitente ¹⁰¹	De teletrabal	De jovem aprendiz	Trabalho eventual	Trabalho autônomo	Trabalho temporário	De experiência	Trabalho parcial	Estágio ¹⁰³

⁹⁹ Menciona-se o contrato verde e amarelo. Foi contrato debaixo da vigência da MP nº 905, de 2019.

¹⁰¹ Art. 443, CLT: § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

¹⁰³ Lei nº 11.788 é a norma reguladora.

do ¹⁰⁰			ho ¹⁰²							
-------------------	--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--

e) O contrato de curtíssima duração deveria ter a previsão regulada por dia, 60 dias, ou, a depender da cultura agrícola, a safra determinada. Tal qual o contrato por prazo determinado, deverá ter a estipulação clara do período. Para evitar a descaracterização, deve-se vedar a adoção do contrato por período inferior a 15 dias, ou superior à safra, ou ainda com continuidade sem interrupção além dos 60 dias, ou safra. Atendendo-se à peculiaridade das culturas, poder-se-ia admitir dois contratos, num mesmo período de 365 dias, se provada a participação em cultura que tenha mais de uma colheita anual. Deve ter cláusula restritiva de objeto do trabalho: somente as atividades agrícolas da colheita. Como é um contrato excepcional, vedar-se-ia a adoção de prazos longos, como os do contrato por prazo indeterminado e se diferenciaria do contrato por prazo determinado ou do contrato do safrista¹⁰⁴. À diferença do

¹⁰⁰ CLT: Art. 443, § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

¹⁰² DO TELETRABALHO

‘Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.’

‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.’

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador

¹⁰⁴ AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - RITO SUMARÍSSIMO - EMPREGADA GESTANTE - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - SAFRA - SÚMULA Nº 244, III, DO TST - RECONHECIMENTO DA ESTABILIDADE.

1. Estabelece o art. 10, II, b, do ADCT que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. 2. O único pressuposto para que a empregada tenha reconhecido seu direito à estabilidade provisória é o estado gravídico no momento da rescisão do contrato de trabalho, porque tal garantia visa à tutela do nascituro e o citado preceito constitucional não impõe nenhuma restrição quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado ou por prazo indeterminado. 3. Por conseguinte, a empregada admitida mediante contrato por prazo determinado tem direito à estabilidade provisória da gestante. Inteligência da novel redação da Súmula nº 244, III, do TST. Agravo interno

contrato típico de safra¹⁰⁵, aplicar-se-iam os direitos laborais de:

- i. Desnecessidade de formalização da anotação da CTPS, mantida a necessidade de comunicação específica da relação de trabalho, análogo ao trabalhador avulso, perante o E-social;
- ii. Desnecessidade de negociação coletiva prévia para tal tipo de contratação;
- iii. O pagamento proporcional do FGTS, podendo ele ser pago diretamente ao trabalhador, evitando as amarras típicas do saque logo após o fim do curto período de contrato;
- iv. Sem previsão de reflexos de férias e de 13º, pagando, em contraprestação, adicional de 25% sobre o salário do trabalhador;¹⁰⁶
- v. Sem aplicação de multas rescisórias;
- vi. Sem aplicação do salário família;¹⁰⁷
- vii. Sem aplicação de aviso prévio;
- viii. Aplicação da remuneração mínima nacional equivalente a 1,5 salário-mínimo,

desprovido. (TST - Ag-AIRR: 0010345-89.2022.5.03.0084, Relator: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 27/09/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/09/2023)

¹⁰⁵ RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO ANTES DA EDIÇÃO DA LEI 13.015/2014. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Decisão regional devidamente fundamentada, ainda que contrária aos interesses da parte. Recurso de revista não conhecido. CONTRATO DE SAFRA. VALIDADE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. AUSÊNCIA DE FRAUDE. O artigo 452 da CLT determina que entre dois contratos de trabalho por prazo determinado, deve haver o intervalo mínimo de 6 (seis) meses, sob pena de se reconhecer o ajuste por prazo indeterminado. Entretanto, os contratos a termo, oriundos das estações sazonais (safra e entressafra), estão diretamente ligados à legislação rural e se limitam ao contrato de safra, previsto no artigo 14 da Lei 5.889/73. A duração do contrato de safra depende de variações sazonais da atividade agrária e não pode estar sujeito a datas inflexíveis e rígidas, motivo pelo que não necessariamente observarão o lapso de 6 (seis) meses do artigo 452 da CLT, sendo possível haver intervalo inferior. Verifica-se que, no caso dos autos, de acordo com os fundamentos fixados pelo TRT, foram observados os períodos de safra da cana-de-açúcar, nos termos do artigo 14 da Lei 5.889/73, não ficando demonstrado o intuito do empregador quanto à permanência da relação de trabalho - o que afasta a ocorrência de fraude na contratação temporária. Assim, diante do contexto fático delimitado pelo Regional, inviável de revisão por essa Corte, não há como se concluir pela ofensa dos artigos 9º, 443, § 2º e 452 da CLT e 14 da Lei 5.889/73. Recurso de revista não conhecido. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MOTORISTA QUE ACOMPANHA O ABASTECIMENTO DO VEÍCULO. O TST já pacificou o entendimento de que é indevido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que apenas acompanha o abastecimento do veículo realizado por terceiro. Recurso de revista não conhecido. HORAS EXTRAS. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITE DE OITO HORAS. Em observância ao princípio da autonomia da vontade coletiva, previsto no artigo 7º, XXVI, da CF/88, a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula 423/TST, firmou-se no sentido de que é válida a norma coletiva que estabelece jornada superior a seis horas, limitada a oito horas aos empregados submetidos a turno ininterrupto de revezamento. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 4837720105150150, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 07/11/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018)

¹⁰⁶ De acordo com o art. 7º já que não se completaria período aquisitivo e, portanto, não geraria inconstitucionalidade.

¹⁰⁷ O art. 7º, XII permite a especificação deste salário na lei. Assim, válida a exclusão.

como piso remuneratório;

- ix. Desnecessidade de pagamento de adicionais de insalubridade e/ou periculosidade;
 - x. Possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho por até 04 horas por dia, devendo ser pago na prorrogação além da hora normal (mesmo nos casos de trabalho por produção) o adicional de 50%, sempre observando a remuneração mínima de 1,5 salário-mínimo;
 - xi. Sem a aplicação protetiva de maternidade e de paternidade em função da limitação temporal, não se aplicando hipótese de estabilidade que possa obstaculizar o fim do contrato no prazo previsto;
 - xii. Manutenção à proibição em trabalhos insalubres e perigosos para gestantes e menores;
 - xiii. Aplicação de todas as regras de proteção sanitária, saúde e segurança do trabalho, proporcionando ambiente decente de trabalho, mediante responsabilização técnica de médico e engenheiro do trabalho;
 - xiv. Possível aplicação de participação de lucros, na safra, a critério do que for pactuado mediante acordo individual;
 - xv. Sem outros efeitos rescisórios mercê da especificidade temporal.
 - xvi. A ausência de perda ou suspensão de benefícios sociais, instituídos pelo Governo Federal, para trabalhadores admitidos em tal regime de contratação.
- f) Com relação aos direitos previstos no Estatuto do trabalhador rural, manter-se-iam as regras do art. 5º, art. 6º, art. 7º, art. 8º e art. 9º.
- g) A inserção de tal modalidade no âmbito da CLT e a alteração de redação do Estatuto do trabalhador rural seria conveniente com a inserção de um novo artigo que, pela ordem de distribuição de matérias, seria o novo art. 14-B, com parágrafos de detalhamento das matérias acima vistas.

5. CONCLUSÃO

As análises e argumentos da tese mostram como é possível, na atual legislação trabalhista, adotar uma modalidade de contrato específico, o contrato de trabalho de curtíssima duração. O objetivo deste contrato como se procurou demonstrar é o de incentivar a formalização do trabalho e o amparo ao trabalhador, notadamente nos trabalhos de curta duração no campo. Esta modalidade de contrato é adequada ao modo de produção agrícola da matriz de biocombustíveis do país.

A adoção de uma nova modalidade de contratação de trabalhadores sazonais facilita, por um lado, a produção de produtos agrícolas necessários a geração de biocombustíveis, e, ao mesmo tempo, a preservação de direitos dos trabalhadores envolvidos em tais culturas agrícolas. Esse resultado preditivo tem relação com a ideia de dinamização da produção e maior segurança jurídica.

O mundo moderno exige uma maior dinâmica do mercado de trabalho. Insistir no modelo de contratação baseado na CLT não mais é a única opção para o trabalhador. Aliás, as recentes decisões do STF tendem a admitir novas formas de contratação, seja através da terceirização, seja através do aprimoramento de trabalho autônomo, com utilização de recursos advindos da “pejotização” ou mesmo dos microempreendedores individuais.

O mundo agrícola envolve a modernidade, sendo indispensável que a modernidade da agricultura também envolva os trabalhadores.

Aliás, indispensável se torna que o trabalhador tenha aprimorado seu sistema de garantias, livrando o empregador das amarras, por vezes injustificáveis do contrato de trabalho tradicional. O sistema de garantias ao trabalhador pode ser seguido de uma remuneração justa e compatível com seu esforço e a manutenção das boas condições de trabalho atestado por profissional técnico competente a tanto.

Outro ponto que merece especial atenção reside nos programas de transferência de renda. Por mais que inexistam dados que permitam concluir que os programas de transferência de renda sirvam como meio de propagação de informalidade no campo, é incontroverso dizer que eles também não ajudam na formalização. Criar uma modalidade de contratação que permita que o trabalhador permaneça inserido nos programas de transferência de renda estimulam a formalização.

Enfim, a proposta procura compatibilizar o interesse econômico e a proteção social ao

trabalhador, em conciliação com a produtividade de matérias primas para a produção de biocombustíveis, matriz energética sustentável.

6. REFERÊNCIAS

- ABBOUD, Georges. **Parte I. Paradigma da Degeneração** In: ABBOUD, Georges. **Direito Constitucional Pós-Moderno - Ed. 2024**. São Paulo (SP):Editora Revista dos Tribunais. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-constitucional-pos-moderno-ed-2024/2485203886>. Acesso em: 22 de outubro de 2024.
- Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA). Mudanças climáticas e recursos hídricos. <https://www.gov.br/ana/pt-br/assuntos/gestao-das-aguas/panorama-das-aguas/mudancas-climaticas-recursos-hidricos#:~:text=e%20recursos%20h%C3%ADdricos-Mudan%C3%A7as%20clim%C3%A1ticas%20e%20recursos%20h%C3%ADdricos,-O%20ciclo%20da>
- ARAÚJO, N. F. de, & PETRI, M. C. (2017). Os princípios jurídicos no estado democrático de direito e o princípio trabalhista da proteção: uma análise das funções informativa, normativa e interpretativa do princípio da proteção. *Revista Do Direito Do Trabalho e Meio Ambiente Do Trabalho*, 2(2). <https://doi.org/10.21902/2525-9857/2016.v2i2.1237>
- ARMAC. Um guia completo sobre o setor sucroalcooleiro. **ARMAC**, 2021. Disponível em: <<https://armac.com.br/blog/usinas/setor-sucroalcooleiro/#:~:text=Como%20est%C3%A1%20o%20mercado%20no,15%25%20das%20exporta%C3%A7%C3%B5es%20do%20pa%C3%ADs.>>. Acesso em: out 2024.
- ASSIS, N. dos S. de, BORGES, A. W., & SQUEFF, T. de A. F. R. C. (2024). Biofuels and energy transition policy in Brazil: contributions, limits and possibilities given the need for climate justice in the Capitalocene. *Concilium*, 24(2). <https://doi.org/10.53660/clm-2792-24b42>
- BASTOS, Bianca; CIOFFI, Leandro. 1. A Efetividade do Direito Fundamental de Negociação Coletiva de Trabalho e o Problema do Critério da Prevalência da Negociação Individual **Revista de Direito do Trabalho - 09/2019**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-09-2019/1188256676>. Acesso em: 22 de outubro de 2024.
- BATISTA, Homero. **Direito do Trabalho Aplicado: Teoria Geral de Direito do Trabalho e do Direito Sindical**. São Paulo (SP):Editora Revista dos Tribunais. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-do-trabalho-aplicado-teoria-geral-de-direito-do-trabalho-e-do-direito-sindical/1394701247>. Acesso em: 1 de outubro de 2024.
- BENATTO, Pedro. A Internet nos Contratos de Trabalho e no Teletrabalho **Revista de Direito do Trabalho - 08/2019**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-08-2019/1188255844>. Acesso em: 22 de outubro de 2024.
- AGROSUSTENTAR. Maiores no mundo do Agronegócio. **Agrosustentar**, 2024. Disponível em: <<https://www.threads.net/@agrosustentar>>.
- BENTO, Danillo G. C.; TELES, Fábio L. T. A SAZONALIDADE DA PRODUÇÃO AGRÍCOLA E SEUS IMPACTOS NA COMERCIALIZAÇÃO DE INSUMOS. **Revista Científica do Centro de Ensino Superior Almeida Rodrigues**, 2013. 19.
- BORGES, Alexandre W. **Ordem Econômica e Financeira da Constituição & os Monopólios, A - Análise das Alterações com as Reformas de 1995 a 1999**. Curitiba: Juruá, 2000.

- BORGES, Alexandre W. **Preâmbulo da Constituição e a Ordem Econômica**. Curitiba: Juruá, 2003
- BORGES, Alexandre W. Apontamentos de direito econômico: tópicos gerais e síntese de ideias. **Kindle amazon**, 2020. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Apontamentos-direito-econ%C3%B4mico-t%C3%B3picos-s%C3%ADntese-ebook/dp/B08FBP93VQ/ref=sr_1_4?__mk_pt_BR=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&crd=2KYURMMCJ7IA5&dib=eyJ2IjojMSJ9.JY8VHBYcJNfhvLH2WtVklNnwiXKg_w1TbwsbOrjcvL_4s4HkNzlk8IvMa>. Acesso em: out. 2024.
- BORGES, Alexandre W. AS NORMAS E AS INSTITUIÇÕES DA POLÍTICA DE BIOCOMBUSTÍVEIS NO BRASIL. **Kindle amazon**, 2023. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/NORMAS-INSTITUI%C3%87%C3%95ES-POL%C3%8DTICA-BIOCOMBUST%C3%8DVEIS-BRASIL-ebook/dp/B0CHJVJZ67/ref=sr_1_3?__mk_pt_BR=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&crd=2HWAXL0HJ45S2&dib=eyJ2IjojMSJ9.ICS1khk96FSSXNvT7Rgnu8EYwyLsy922mgRKhMumFl-6YMQ>. Acesso em: set. 2024.
- BORGES, Alexandre W. NOÇÕES DE SISTEMA ECONÔMICO: Abordagem introdutória de direito econômico. **Kindle amazon**, 2023. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/NO%C3%87%C3%95ES-SISTEMA-ECON%C3%94MICO-Abordagem-introduct%C3%B3ria-ebook/dp/B0CK5ZQDRL/ref=sr_1_6?__mk_pt_BR=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&crd=2KYURMMCJ7IA5&dib=eyJ2IjojMSJ9.JY8VHBYcJNfhvLH2WtVklNnwiXKg_w1TbwsbOrjcvL_4s4HkNzl>. Acesso em: out. 2024.
- BORGES, A. W., & MACEDO, L. C. M. (2020). A CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHO NO CAMPO NA VIGÊNCIA DA CONSTITUIÇÃO DE 1946. ANÁLISE DA AÇÃO LEGISLADORA DE CONCRETIZAÇÃO NO PERÍODO DEMOCRÁTICO DE 1946 A 1964. *Revista Brasileira de História Do Direito*, 6(1). <https://doi.org/10.26668/indexlawjournals/2526-009x/2020.v6i1.6626>
- BORGES, A. W., Romeu, L. C., & Rocha, A. P. da. (2012). Análise da Jurisprudência do STF Sobre a Forma de Incorporação dos Documentos de Direito Internacional. *Revista de Direito Brasileira*, 3(2). <https://doi.org/10.5585/rdb.v3i2.30>
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: julho de 2021.
- CARVALHO, Paulo R. M. D. A Experiência em Direito do Trabalho. In: MONEBHURRUN, Nitish **Como preparar uma tese de Doutorado**. Rio de Janeiro: Processo, 2020. p. 57-82.
- CARVALHO, I. G. S., & Franco Rêgo, R. de C. (2013). Direito Ambiental do Trabalho e a saúde dos trabalhadores da pesca artesanal: estudo de caso. *Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário*, 2(2). <https://doi.org/10.17566/ciads.v2i2.79>
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 17 ed., Rio de Janeiro, Forense; São Paulo, Método, 2020.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **O sistema único de assistência social no combate ao trabalho escravo e ao tráfico de pessoas**. Ministério da Cidadania. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <http://blog.mds.gov.br/redesuas/wp-content/uploads/2020/06/Combate-Trabalho-Escravo-01.06.pdf>. Acesso em fev. 2022.
- CLÈVE, Clèmerson. **18. Constituição, Desenvolvimento e Sustentabilidade** In: CLÈVE, Clèmerson. **Direito Constitucional Brasileiro: Constituições Econômica e Social**. São Paulo (SP):Editora Revista dos Tribunais. 2022. Disponível em:

- <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-constitucional-brasileiro-constituicoes-economica-e-social/1440747021>. Acesso em: 22 de novembro de 2024.
- CLÈVE, Clèmerson. **1.7 Força normativa da Constituição** In: CLÈVE, Clèmerson. **Direito constitucional: ações constitucionais**. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-constitucional-acoes-constitucionais/1341523885>. Acesso em: 22 de outubro de 2024.
- CROPLIFE, 2019. Disponível em: <<https://croplifebrasil.org/conceitos/cana-de-acucar-uma-cultura-de-sucesso-para-a-economia-brasileira/#:~:text=%C3%89%20dif%C3%ADcil%20encontrar%20algu%C3%A9m%20que,para%20a%20exporta%C3%A7%C3%A3o%20desses%20produtos.>>. Acesso em: out 2024.
- DELGADO, Maurício G. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª. ed. Juspodium.
- DE QUEIROZ BARBOZA, E. M., & Salomão Leite, G. (2022). ENTRE O ENTUSIASMO E O MAL-ESTAR CONSTITUCIONAL: *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, 15(45). <https://doi.org/10.30899/dfj.v15i45.1042>.
- DE SOUZA Oppelt, Â. L., Castro Souza, C. B., & César Villatore, M. A. (2019). A ELEVAÇÃO DOS RISCOS FINANCEIROS NO PROCESSO JUDICIAL TRABALHISTA PELA LEI 13.467/2017: UMA ANÁLISE ECONÔMICA DA LITIGÂNCIA. *Revista de Direito Do Trabalho, Processo Do Trabalho e Direito Da Seguridade Social*, 1(2). <https://doi.org/10.35987/laborjuris.v1i2.19>
- DELGADO, Maurício G. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª. ed. Juspodium. DENNY, D. M. T. (2020). Competitive renewables as the key to energy transition—RenovaBio: the Brazilian biofuel regulation. In *The Regulation and Policy of Latin American Energy Transitions*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-819521-5.00013-9>
- DIEESE. Desempenho do setor sucroalcooleiro. **Estudos e pesquisas**, 2007. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2007/estpesq30_setorSucroalcooleiro.pdf>. Acesso em: out 2024.
- EPE. Análise da conjuntura dos biocombustíveis 2022. **Empresa de pesquisa energética**, 2022. Disponível em: <<https://www.epe.gov.br/pt/publicacoes-dados-abertos/publicacoes/analise-de-conjuntura-dos-biocombustiveis-2022>>.
- EPE. Matriz Energética e Elétrica. **EPE**, 2023. Disponível em: <<https://www.epe.gov.br/pt/abcdenergia/matriz-energetica-e-eletrica>>. Acesso em: nov 2024.
- EPE. Balanço Energético Nacional 2024. **EPE**, 2024. Disponível em: <https://www.epe.gov.br/sites-pt/publicacoes-dados-abertos/publicacoes/PublicacoesArquivos/publicacao-819/topico-715/BEN_S%C3%ADntese_2024_PT.pdf>. Acesso em: NOV. 2024.
- FPA. Panorama Setor Sucroenergético. **Frente parlamentar da agricultura**, 2023. Disponível em: <<https://fpagropecuaria.org.br/2023/02/24/panorama-setor-sucroenergetico/#:~:text=Atualmente%2C%20no%20Brasil%2C%20existem%20367,em%20a%C3%A7%C3%BAcar%20em%20escala%20global.>>. Acesso em: set. 2024.
- EPE. Análise da conjuntura dos biocombustíveis 2022. **Empresa de pesquisa energética**, 2022. Disponível em: <<https://www.epe.gov.br/pt/publicacoes-dados-abertos/publicacoes/analise-de-conjuntura-dos-biocombustiveis-2022>>.
- FERREIRA, P. G., & Gonçalves de Freitas, L. (2023). TRABALHAR NA TERRA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA SOBRE O TRABALHADOR RURAL. *Trabalho (En)Cena*, 8(Contínuo). <https://doi.org/10.20873/2526-1487e023018>

FREDIANI, Yone. A Subordinação Estrutural nos Contratos de Trabalho: A Experiência Brasileira **Revista de Direito do Trabalho - 06/2018**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-06-2018/1188258216>. Acesso em: 22 de Outubro de 2024.

GALDINO, Galdino; LOPES, Aparecido D. E. **Manual do Direito do Trabalho Rural**. São Paulo, Ltr, 1995.

GERALDO SANT'ANA DE CAMARGO BARROS, Leandro G. Mercado de Trabalho do Agronegócio Brasileiro (2000 a 2016). **UNICA**, 2016. Disponível em: [https://unica.com.br/publicacoes/#:~:text=Mercado%20de%20Trabalho%20do%20Agroneg%C3%B3cio%20Brasileiro%20\(2000%20a%202016\)>](https://unica.com.br/publicacoes/#:~:text=Mercado%20de%20Trabalho%20do%20Agroneg%C3%B3cio%20Brasileiro%20(2000%20a%202016)>).

GONÇALVES, Rafaela. Correio Braziliense, 07 out. 2023. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2023/10/5131812-lista-suja-do-trabalho-escravo-inclui-204-novos-empregadores.html>.

GRADVOHL, Michel André Bezerra Lima. **A Norma Implícita De Orçamento Impositivo Na Concretização De Direitos Fundamentais Sociais**. Revista Controle, v. 16, n.1, Fortaleza, 2018. Disponível em: <https://revistacontrole.tce.ce.gov.br/index.php/RCDA/article/view/387>. Acesso em: setembro de 2021.

IBGE. Sistema de contas nacionais Participação no valor adicionado bruto a preços básicos, segundo os grupos de atividades - 2000-2022. **SNC**, 2022. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Contas_Nacionais/Sistema_de_Contas_Nacionais/2022/tabelas_xls/si-noticias/tab13_1.xls. Acesso em: OUT 2024.

INPA. Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia - INPA. Estudo mostra impactos de 35 anos da hidrelétrica de Balbina em florestas de igapó da Amazônia. <https://www.gov.br/inpa/pt-br/assuntos/noticias/estudo-mostra-impactos-de-35-anos-da-hidreletrica-de-balbina-em-florestas-de-igapo-da-amazonia#:~:text=igap%C3%B3da%20Amaz%C3%B4nia-Estudo%20mostra%20impactos%20de%2035%20anos%20da%20hidrel%C3%A9trica%20de%20Balbina%20em%20florestas%20de%20igap%C3%B3da%20Amaz%C3%B4nia,-Um%20estudo%20liderado>

LUZ, Michel. O Contrato de Trabalho Entre Ideologia e Existencialidade. **Revista de Direito do Trabalho - 08/2020**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-08-2020/1188256819>. Acesso em: 22 de outubro de 2024.

MALLET, E. (2008). Igualdade, discriminação e direito do trabalho. *Revista Da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo*, 103(0). <https://doi.org/10.11606/issn.2318-8235.v103i0p241-267>

MATOS, Larissa. **6. O Monitoramento Interno e o Meio Ambiente Laboral** In: MATOS, Larissa. **Direito Digital do Trabalho - Ed. 2022**. São Paulo (SP):Editora Revista dos Tribunais. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-digital-do-trabalho-ed-2022/1765408120>. Acesso em: 22 de novembro de 2024.

MEIRELES, Edilton. Contribuição Sindical e a Força Normativa da Constituição: Inconstitucionalidade da Lei que Cria Uma Situação de Inconstitucionalidade por Omissão Superveniente **Revista de Direito do Trabalho - 08/2018**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-08-2018/1188258447>. Acesso em: 22 de outubro de 2024.

MELO, Herena Neves Maués Corrêa de. **A redução de trabalhadores à condição análoga à de escravos como fator de descumprimento da função social da propriedade rural**. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Pará, Belém, 2009.

- MIZIARA, Raphael; PINHEIRO, Iuri. **Rurícola** In: NAHAS, Thereza et al. **Leis Trabalhistas Comentadas**. São Paulo (SP):Editora Revista dos Tribunais. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/leis-trabalhistas-comentadas/1207541262>. Acesso em: 22 de novembro de 2024.
- MOLINA, André Araújo. **Dano existencial por jornada de trabalho excessiva: critérios objetivos (horizontais e verticais) de configuração**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 164, 2015.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.
- NASCIMENTO, M. N. M. (2012). História, trabalho e educação: relações de produção e qualificação da força de trabalho na agroindústria canavieira. *Revista HISTEDBR On-Line*, 10(38e). <https://doi.org/10.20396/rho.v10i38e.8639763>
- OLIVEIRA, A. B. de, BORGES, A. W., & Kil, A. G. (2022). FONTES MATERIAIS DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE COMO DIREITO FUNDAMENTAL NA CONSTITUIÇÃO DE 1988. In *Meio ambiente e ecologia e suas perspectivas*. <https://doi.org/10.35587/brj.ed.0001977>
- Oliveira, K. C. de, & Zanin, V. (2015). A Bioeconomia e os Biocombustíveis no cenário Brasileiro. *Revista IPecege*, 1(2). <https://doi.org/10.22167/r.ipecege.2015.2.23>
- OIT, ASCOM D. www.ilo.org, 01 nov. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_884450/lang--pt/index.htm>.
- PACHECO, Thályta F. Produção de Etanol: Primeira ou Segunda Geração? **Circular Técnica da EMBRAPA**, 2011.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. O Art. 233 da CF/88 e a Prescrição no Trabalho Rural. **Jusbrasil**, 30 out. 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-art-233-da-cf-88-e-a-prescricao-no-trabalho-rural/675064756>>.
- PEDRA, Adriano S. **Reflexões sobre a teoria das cláusulas pétreas**. Revista de informação legislativa, v. 43, n. 172, p. 135-148, out./dez. 2006
- PROPEQ. Confira as diferenças entre etanol de milho e etanol de cana. **Propeq**, 2021. Disponível em: <https://propeq.com/diferencas-entre-etanol-de-milho-e-etanol-de-cana/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwsJO4BhDoARIsADDv4vBd67Z7hdh2LThlDnl6nDUH5ZVhdVe-8HKyeWJgp7MgG0JaUzltzhwaAvTHEALw_wcB>. Acesso em: 2024.
- PIETRO, Maria; KLEIN, Aline; NETO, Floriano. **1.1. O Fomento Como Forma de Intervenção Estatal na Ordem Econômica** In: PIETRO, Maria; KLEIN, Aline; NETO, Floriano. **Funções Administrativas do Estado - Vol. 4 - Ed. 2022**. São Paulo (SP):Editora Revista dos Tribunais. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/funcoes-administrativas-do-estado-vol-4-ed-2022/1712827801>. Acesso em: 22 de novembro de 2024.
- Portal de Educação Ambiental. Governo de SP. Energia Eólica. <https://semil.sp.gov.br/educacaoambiental/prateleira-ambiental/energia-eolica/#:~:text=Al%C3%A9m%20disso%2C%20embora%20o%20impacto,esp%C3%A9cies%20de%20p%C3%A1ssaros%20e%20morcegos>.
- RAFAEL BORDONAL KALAKI, Juliana B. D. M. SUSTAINABILITY IN THE SUGARCANE PRODUCTION. **UNICA - Bioenergy from Sugar Cane**, 2021. Disponível em: <Bioenergy from Sugar Cane>. Acesso em: 204.
- RODRIGUEZ, Américo P. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo : LTr, 2015

- SALATI, Paula. g1.com.br. **G1**, 17 dez. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/agronegocios/agro-a-industria-riqueza-do-brasil/noticia/2021/12/17/de-onde-vem-o-que-eu-como-emprego-tem-retomada-no-campo-mas-informalidade-cresce-e-renda-recua.ghtml>>.
- Revista Amazônia. Energias Renováveis e Seus Impactos Socioambientais: Entre o Potencial e o Cuidado. <https://revistaamazonia.com.br/energias-renovaveis-impactos-socioambiental/#1> Energia Solar Um Futuro Brilhante mas com Desafios Locais
- RIZZARDO, Arnaldo. **1 - O trabalho rural e incidência do Estatuto - LXXIV – Estatuto do Trabalhador Rural** In: RIZZARDO, Arnaldo. **Curso de direito agrário**. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/curso-de-direito-agrario/1302633425>. Acesso em: 22 de outubro de 2024.
- RODRIGUES, Douglas. **Informalidade volta a subir; país tem 38 mi de trabalhadores sem vínculos**. Poder 360. 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/informalidade-volta-a-subir-pais-tem-38-mi-de-trabalhadores-sem-vinculos/>. Acesso em dez. 2022.
- ROCHA, J. C. D. S. da. (2002). Direito ambiental do trabalho: reflexo da contemporaneidade. *Revista de Direito Sanitário*, 3(1). <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.v3i1p118-133>
- SANTANA JUNIOR, Humberto. **O consumo na estratégia de desenvolvimento sustentável brasileira**. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, DF, 2016.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.
- SERRANO, José Luiz. **Validez y vigencia**. Madrid: Trotta, 1999
- SILVA, Jéferson Amaral. BERSANI, Humberto. **A essência do Direito do Trabalho e a Lei nº 13.467/2017: uma análise histórico-jurídica em resistência ao retrocesso social**. Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 149-172, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://rejrtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/95/69>. Acesso em: julho de 2021.
- SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.
- SILVA, Vander; CARLOS, Vera; PRATA, Geancarlos. **Capítulo 3. Conceito de Direito do Trabalho** In: SILVA, Vander; CARLOS, Vera; PRATA, Geancarlos. **Guia Prático de Direito do Trabalho - Ed. 2019**. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/guia-pratico-de-direito-do-trabalho-ed-2019/1672937236>. Acesso em: 1 de Outubro de 2024.
- SOUZA, Aguinaldo E. et al. ESTUDO DA PRODUÇÃO DO MILHO NO BRASIL: REGIÕES PRODUTORAS, EXPORTAÇÃO E PERSPECTIVAS. *South American Development Society Journal*, 24 Agosto 2018. 182-194.
- SOUZA, André P. et al. **Custo do Trabalho no Brasil**. São Paulo. 2022.
- TRABALHO, Tribunal S. D. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2022**. Brasília. 2023.
- TOLLER, A. F. de M., Cunha, A. dos S., Silva, P. E. A. da, Rosim, D. Z., & Martinez, V. D. de M. (2020). REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES NO ACESSO À

JUSTIÇA: UMA PERSPECTIVA DA PESQUISA EMPÍRICA EM DIREITO. *Boletim Mercado de Trabalho*, 70. <https://doi.org/10.38116/bmt70/pfa2>

VICENTE, J. P. D. M., & Paixão, A. G. da. (2023). A ORDEM ECONÔMICA VIGENTE NO BRASIL PÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988. *Revista Jurídica*, 23(2). <https://doi.org/10.37951/2236-5788.2023v23i2.p112-128>

UNICA. Etanol. Combustível do presente e do futuro. UNICA, 2024. Disponível em: <<https://unica.com.br/setor-sucroenergetico/etanol/>>. Acesso em: 2024.

7. ANEXO – PROPOSTA DE REDAÇÃO

PROJETO DE LEI Nº XXXXXX, DE 2024

Institui o contrato de trabalho de curtíssima duração e insere os artigos que especifica na Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei 5452 de 01 de maio de 1943 e na Lei 5889 de 08 de junho de 1973 e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 443.

§4º. Considera-se contrato de curtíssima duração aquele firmado por prazo determinado, no âmbito do trabalho rural nas culturas agrícolas sazonais, permitida uma renovação, desde que a vigência total do contrato não ultrapasse 90 dias.”

Artigo 2º - Ficam inseridos, na Lei 5889 de 08 de junho de 1973, os seguintes dispositivos:

(...)

“Art. 14-B – Fica permitida a contratação de trabalhadores em contratos de curtíssima duração, na forma do art. 443, §4º da Consolidação das Leis do Trabalho, assim entendido aquele contrato firmado, no âmbito rural e nas culturas agrícolas sazonais, cujo prazo máximo de duração não seja superior a 90 dias, permitida uma renovação, desde que não supere o prazo máximo de 90 dias de duração total do contrato.

§1º - Fica limitada a contratação, ao mesmo empregador, de apenas dois contratos de curtíssima duração no intervalo de 365 dias;

§2º - No contrato de curtíssima duração, desnecessário se torna a formalização do contrato com registro e anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, mantida a obrigatoriedade de informação do contrato de trabalho junto ao Ministério do Trabalho através do E-social;

§3º - Diante das especificidades do contrato de curtíssima duração, nesta modalidade se observará:

I – Que é desobrigada a negociação coletiva prévia para que seja realizada tal tipo de contratação;

II – A obrigatoriedade do pagamento do FGTS, podendo ele ser pago diretamente ao trabalhador, ao fim de cada mês, juntamente ao salário mensal;

III – A não obrigatoriedade de pagamentos de férias + um terço e de 13º salário proporcional ao fim do contrato de trabalho, devendo ser pago ao trabalhador, em contraprestação, adicional de 25% sobre o salário do trabalhador a cada mês;

IV – o não pagamento de multas rescisórias e aviso prévio;

V – o não pagamento de salário família;

VI – a observância de remuneração mínima nacional equivalente a 1,5 salário mínimo nacional, como piso remuneratório;

VII – Ausência de pagamento de adicionais de insalubridade e/ou periculosidade;

VIII - Possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho por até 04 horas por dia, devendo ser pago na prorrogação além da hora normal (mesmo nos casos de trabalho por produção) o adicional de 50%, sempre observando a remuneração mínima de 1,5 salário mínimo;

IX – inobservância das estabilidades provisórias, inclusive a decorrente de gestação, não importando em situação que possa obstaculizar o fim do contrato no prazo previsto inicialmente e permitindo, inclusive, a contratação de trabalhadoras grávidas;

X – Proibição de trabalho insalubre, penoso e perigoso para gestantes e

menores;

XI - Aplicação de todas as regras de proteção sanitária, saúde e segurança do trabalho, proporcionando ambiente decente de trabalho, mediante responsabilização técnica de médico e engenheiro do trabalho que atestarão e acompanharão a regularidade das condições de trabalho;

XII - Aplicação de participação de lucros, na safra, a critério do que for pactuado mediante acordo individual escrito firmado com o trabalhador e sem natureza salarial;

§5º - Inexistirá qualquer outro tipo de efeito rescisório no contrato de trabalho, sendo desnecessário firmar o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, sendo ele substituído pelo recibo de pagamento de salário, com os acréscimos dispostos nesta lei.

§6º - Os trabalhadores submetidos a esta forma de contratação não poderão, em virtude do contrato de curtíssima duração, terem suspensos ou serem desligados dos programas de benefícios sociais do governo federal, notadamente programas de transferência de renda.”

Artigo 4º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo executivo em até 30 dias, entrando em vigor em até 60 dias após sua publicação.