

A REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO NO CAMPO

Alexandre Valadares¹
Marcelo Galiza²
Tiago Oliveira³

1 INTRODUÇÃO

A desaceleração da economia brasileira, a partir de meados de 2013, e a sua posterior transformação em uma crise de amplas proporções tornaram o ambiente social e político especialmente fértil para a disseminação de ideias reformistas. Do ponto de vista do mercado de trabalho, o seu estreitamento e a deterioração da sua estrutura ocupacional, particularmente após 2014, diminuíram fortemente as resistências à imposição de uma agenda econômica que busca, na flexibilização da legislação trabalhista e no rebaixamento dos custos do trabalho, os meios para se alcançar maiores níveis de competitividade e de crescimento econômico.

Entretanto, os esforços reformistas atuais certamente não teriam o mesmo ímpeto se não contassem, a partir de 2015, com uma reconfiguração do bloco no poder, representado pela ascensão hegemônica aos principais Poderes da República de um grupo social muito mais coeso e favorável a medidas liberalizantes na economia. Esta é uma dimensão central para a compreensão da conjuntura política e econômica.

Nesse sentido, no período recente, são muitos os exemplos de iniciativas de mudança no arcabouço jurídico que regulamenta as relações de trabalho e a estrutura sindical vigentes no país. Sem a pretensão de elaborar uma lista exaustiva dessas mudanças, podem ser citadas, a título ilustrativo, a medida cautelar tomada por ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), que suspendeu a ultratividade⁴ dos acordos e convenções coletivas de trabalho, em outubro de 2016, e o entendimento dado por aquela suprema corte,

1. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

2. Especialista em políticas públicas e gestão governamental lotado na Disoc do Ipea.

3. Doutor em desenvolvimento econômico pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e bolsista na Disoc do Ipea.

4. O fim da ultratividade de acordos e convenções coletivas significa que o término da validade de um destes instrumentos normativos cessa imediatamente a validade de suas cláusulas, até que outro seja firmado entre as partes envolvidas mediante negociação coletiva. Ou seja, a vigência de suas cláusulas não mais se prolonga no tempo, até que um novo acordo ou convenção coletiva seja estabelecido, como era de praxe desde 2009, ano de edição da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

em março de 2017, de que o Estado não pode ser responsabilizado por dívidas trabalhistas contraídas por empresas terceirizadas por ele contratadas, a menos que se comprove que a fiscalização no cumprimento da legislação tenha sido insuficiente.

No âmbito do Poder Legislativo, cumpre destacar a nova regulação do trabalho temporário e da terceirização, dada pela aprovação do Projeto de Lei nº 4.302/1998 (transformado na Lei nº 13.429 em março de 2017).⁵ Ela modifica, entre outros pontos, as situações nas quais o trabalho temporário pode ser utilizado, ampliando as possibilidades; a duração do contrato, estendendo-a; e retira a limitação da sua prática a empresas situadas nas áreas urbanas. Além disso, libera a prestação de serviço por empresas formadas por uma só pessoa, prática conhecida como “pejotização”; permite a formação de cadeia de subcontratação; e institui a responsabilidade subsidiária (e não solidária) da contratante com relação aos direitos dos trabalhadores terceirizados e temporários.⁶

Foi nesse contexto que o governo Temer encaminhou uma proposta de reforma trabalhista no final de 2016 (Projeto de Lei nº 6.787/2016), posteriormente alterada, em abril do ano seguinte, pelo relator na Comissão Especial da Câmara dos Deputados, e aprovada com poucas modificações pelo plenário da Câmara e pelo Senado Federal (já sob a denominação de Projeto de Lei Complementar nº 38/2017). Em sua versão final, a reforma trabalhista inscrita na Lei nº 13.467/2017 constitui-se na mais ampla modificação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde a sua criação, em 1943.

Seis centrais sindicais brasileiras questionaram a Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre supostas violações de convenções internacionais ratificadas pelo país durante o processo de elaboração da reforma trabalhista. Em resposta, a OIT afirmou que a inexistência de consultas prévias a organizações representativas de trabalhadores e empregadores constituiu-se em uma violação à Convenção Internacional nº 144, à qual o país é signatário desde 1994.⁷

Embora não aborde o trabalho agrícola de forma específica, não há dúvida de que a reforma trabalhista recentemente aprovada repercutirá sobre o campo. Tanto as mudanças mais amplas – que estimulam a terceirização e introduzem novas formas de contratação –, quanto as mudanças mais específicas relacionadas à jornada de trabalho, aos intervalos e ao pagamento das horas de deslocamento entre casa e trabalho, por exemplo, serão provavelmente utilizadas para regularizar e amplificar práticas comuns no meio rural, mas antes sujeitas a sanções.

Com efeito, o objetivo do presente artigo é refletir sobre os possíveis impactos, diretos e indiretos, que as mudanças na legislação trabalhista promovidas pela Lei nº 13.467/2017, e secundariamente pela Lei nº 13.429/2017, provocarão sobre o mundo do trabalho do

5. Na ocasião, vale o registro, tramitava o Projeto de Lei Complementar nº 30/2015, resultado da aprovação pela Câmara do Projeto de Lei nº 4.330/2004. A proposta de regulação do tema que constava no referido projeto de lei, após ter sido objeto de discussão por parte de entidades de representação de empregados e empregadores, previa maiores garantias para o Estado e para os trabalhadores terceirizados.

6. Uma lista mais ampla de iniciativas de reforma da legislação trabalhista pode ser encontrada em Dieese (2017a).

7. A esse respeito, ver a reportagem *Reforma Trabalhista Viola Convenções Internacionais, diz OIT*, publicada no site do jornal *O Estado de S. Paulo*, em 11 de julho de 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/GtpW87>>. Acesso em: 29 ago. 2017.

campo. Para tanto, além desta breve introdução, o texto encontra-se dividido em mais duas seções. Na seção 2, discute-se o alcance e as consequências que as modificações na legislação trabalhista possivelmente trarão para o trabalho agrícola, com destaque para as dimensões relacionadas à terceirização, à jornada de trabalho e às novas formas de contratação. A seção 3 traz reflexões finais a título de conclusão.

2 O TRABALHO RURAL E O NOVO CONTEXTO DA REGULAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

O trabalhador do campo está sujeito a uma heterogeneidade de relações de trabalho ainda mais acentuada do que a observada nas áreas urbanas. Em 2015, existiam cerca de 13,5 milhões de trabalhadores em atividades agrícolas, dos quais mais de dois terços eram agricultores familiares, atuando na posição de conta própria, autoconsumo ou trabalho não remunerado. Entre os 3,9 milhões que estavam inseridos em relações assalariadas (empregados), apenas 40% tinham carteira de trabalho assinada. Em outras palavras, somente 12% do contingente de ocupados em atividades agrícolas tinham empregos formais (ver tabela 1).

TABELA 1

Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência em atividades agrícolas no trabalho principal, por posição na ocupação

Posição na ocupação no trabalho principal	2015	Participação no total (%)
Empregado	3.890.733	29
Com carteira de trabalho assinada	1.597.568	12
Outros sem carteira de trabalho assinada	2.293.165	17
Empregador	291.733	2
Conta-própria	4.231.905	31
Trabalhador na produção para o próprio consumo	3.742.010	28
Não remunerado	1.307.831	10
Total	13.464.212	100

Fonte: Pnad/IBGE (2015).

Essa evidente precariedade faz com que qualquer alteração no campo da regulação do trabalho não afete *diretamente* a maior parte dos trabalhadores rurais. Entretanto, além de não serem poucos – existiam cerca de 1,6 milhão de trabalhadores agrícolas com carteira assinada em 2015 –, há que se considerar que as alterações na legislação trabalhista atingem *indiretamente* aqueles que não estão sob seu alcance. Os mecanismos pelos quais isso pode ocorrer são variados:

- em primeiro lugar, os assalariados informais – que somam quase 2,3 milhões de trabalhadores –, a despeito de terem seus direitos negligenciados pelos empregadores, sempre têm a possibilidade de recorrer à justiça para solicitar o cumprimento das garantias trabalhistas. Assim, se mudanças na legislação são utilizadas para regularizar práticas comuns no meio rural, mas antes sujeitas a sanções e reparação, esses trabalhadores serão também lesados;

- em segundo lugar, ainda que o trabalho informal opere à margem da legislação, não é incomum que parâmetros do ordenamento jurídico sejam utilizados como “farol” ou “referência” dos contratos informais. Ora, se as condições de uso e remuneração da mão de obra flexibilizam-se nos contratos formais, é razoável imaginar que os contratos informais acompanhem ou ampliem ainda mais o poder de definição das regras por parte do empregador. Sem representação sindical ou, ao menos, regras mais protetivas para “balizar” as relações informais, os trabalhadores tendem a ser submetidos a um grau mais alto de exploração do trabalho;
- em terceiro lugar, é preciso considerar que muito frequentemente o emprego assalariado rural é utilizado como parte de uma estratégia de reprodução da agricultura familiar. Assim, mudanças no regramento das relações assalariadas produzem reflexos indiretos nas condições de produção da agricultura familiar, e, portanto, na capacidade dessas famílias de gerar renda autonomamente. Trata-se de um ciclo vicioso que submete os trabalhadores a condições cada vez mais precárias de trabalho assalariado, e compromete de forma também crescente a produção de alimentos;
- por fim, há que se ressaltar o impacto dessas alterações em termos dinâmicos. Se a renda do trabalho assalariado cai e compromete de alguma forma a produção familiar, é possível imaginar que a economia local dos pequenos municípios sofra uma importante retração,⁸ que, por sua vez, repercutirá na realização do excedente agrícola e no emprego não agrícola.

Convém refletir um pouco mais detidamente sobre os dois últimos pontos elencados. Os agricultores familiares são ocupados agrícolas sem vínculos de assalariamento. Levando em consideração as categorias de posição na ocupação que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) adota, apresentadas na tabela 1, pode-se dizer que o grupamento da agricultura familiar (abrangendo os “conta-própria”, os “trabalhadores não remunerados na unidade familiar” e os “produtores para o próprio consumo”) representa cerca de dois terços dos ocupados agrícolas do país; excluindo-se a pequena parcela dos “empregadores” agrícolas, o um terço restante é constituído pelos “empregados” agrícolas (temporários + permanentes).

Na prática, entretanto, essas categorias ocupacionais do setor agrícola interpenetram-se e sobrepõem-se. Isto significa não apenas que, ao longo de suas trajetórias laborais, os trabalhadores agrícolas transitam entre tais categorias (engajam-se como empregados temporários no período de safra para ter um ganho de renda e voltam a ser agricultores familiares no restante do ano, por exemplo), mas, ainda, que, na dinâmica econômica familiar, alguns membros podem dedicar-se à produção no estabelecimento da família, ao passo que outros podem trabalhar fora (como empregados agrícolas temporários ou permanentes, ou mesmo como empregados urbanos), sem que isso descaracterize tal família como uma família rural. Em regra, isso ocorre porque essas famílias têm uma área diminuta para produzir. A estrutura agrária, portanto, está inserida nessa dinâmica, que é duplamente injusta: pelo acesso precário e desigual à terra e pelas relações precárias de trabalho.

8. Vale lembrar que, de acordo com o Censo Demográfico de 2010, 1.402 municípios brasileiros, cerca de um quarto do total, registravam um contingente majoritário de ocupados atuando no setor agropecuário. A esse respeito, ver Valadares (2014).

Nesse contexto, as diferentes fontes de rendas do trabalho dos seus membros somam-se no orçamento doméstico, e, dessa forma, concorrem para que aquela família siga tendo condições de viver e produzir no campo. Ou seja, o fato de alguns membros realizarem, como assalariados, trabalhos externos ao estabelecimento familiar (em empregos agrícolas ou não) contribui, pela renda adicional que esses trabalhos externos geram aos ganhos advindos da produção agrícola familiar, para que aquela família permaneça no campo e siga sendo capaz de manter a dinâmica de produção própria da agricultura familiar. Em ocasiões de quebra de safra, de adversidade climática ou de queda de preços agrícolas, por exemplo, essa “versatilidade” das ocupações no interior da família mostra-se essencial à permanência dela no campo. É nesse sentido que se pode dizer que o emprego assalariado rural (mas não só ele) tem um papel estratégico na dinâmica de reprodução social da agricultura familiar.

Portanto, se a reforma precariza a situação dos assalariados rurais, conforme tentará se demonstrar adiante, reduzindo seus ganhos e sujeitando-os a contratos mais instáveis (que podem, no limite, ser rompidos ou extintos quase a qualquer tempo e sem qualquer indenização), ela interfere naquela estratégia de reprodução social da agricultura familiar. Dito de outro modo, a reforma interfere na dinâmica por meio da qual uma família rural organiza e distribui sua força de trabalho, segundo as necessidades ou oportunidades, com o objetivo de reproduzir as condições materiais que tornam possível sua permanência no campo. Por isso, vale dizer que a reforma pode suscitar, ainda que indiretamente, reflexos negativos sobre a autonomia produtiva dessas famílias, e acabar por torná-las ainda mais subordinadas à dinâmica de acumulação do grande capital do setor agrícola.

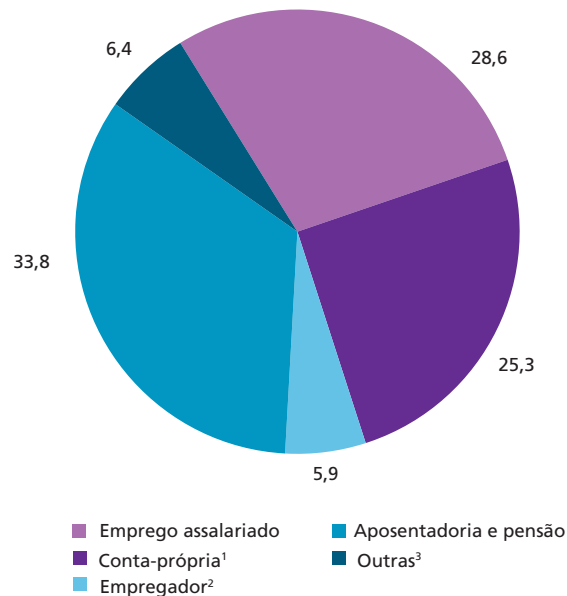
A situação torna-se ainda mais grave, caso sejam considerados os impactos advindos de outras reformas, aprovadas ou ainda em discussão, como a do “teto dos gastos” (Emenda Constitucional nº 95/2016) e a reforma da Previdência (Proposta de Emenda à Constituição nº 287/2016 – substitutivo A).

Nesse sentido, não custa recordar que o trabalho no campo convive com baixos rendimentos monetários. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), a renda média domiciliar *per capita* rural, em 2015, era de aproximadamente R\$ 663, sendo que cerca de 40% deste total não se vinculava diretamente ao exercício de uma atividade econômica, constituindo-se, *grosso modo*, em transferências estatais, sobretudo aposentadorias e pensões (gráfico 1). Ora, na perspectiva de que as mencionadas reformas do “teto do gasto” e da Previdência fragilizarão as políticas sociais, estar-se-á debilitando, ao mesmo tempo, um componente fundamental da renda familiar rural, e, no limite, a própria capacidade de reprodução e sobrevivência dessas famílias.

GRÁFICO 1

Composição da renda domiciliar *per capita* rural por fontes de rendimento: Brasil (2015)

(Em %)



Fonte: Pnad/IBGE.

Notas: ¹ Inclui pequeno empregador que possua até cinco empregados.² Empregador que tem mais de cinco empregados.³ Abono de permanência, aluguel, doação de não morador, caderneta de poupança e de outras aplicações financeiras, dividendos, programas sociais e outros rendimentos.

Feitas essas considerações de caráter geral, pode-se analisar de forma mais específica alguns pontos importantes da reforma, agrupados aqui em três grandes temas: *i*) terceirização de atividades; *ii*) regulação da jornada de trabalho; e *iii*) novas formas de contratação. Dadas as limitações de espaço conferidas por esta publicação, uma quarta dimensão da reforma – a prevalência do negociado sobre o legislado – embora muito importante, será objeto de reflexão no próximo número deste boletim.

2.1 Terceirização de atividades

Para o trabalho no campo, a permissão da utilização irrestrita da terceirização, trazida pela reforma, talvez seja a dimensão de consequências mais abrangentes. Cumpre salientar, nesse sentido, que a nova redação dada pela já mencionada Lei nº 13.429/2017 não oferecia a segurança jurídica necessária para uma ampla disseminação da terceirização, incluindo as atividades-fim das empresas.⁹ Com isso em mente, os legisladores fizeram constar na Lei nº 13.467/2017 menção explícita à possibilidade de terceirização de toda e qualquer atividade desempenhada pelas empresas, até mesmo da sua atividade considerada como principal.

Na literatura da sociologia e da economia do trabalho, é bastante amplo o número de estudos que apontam as repercussões negativas que a terceirização produz sobre

9. A esse respeito, ver, por exemplo, a visão do desembargador do trabalho Manoel Carlos Toledo Filho expressa no artigo de opinião intitulado *Nova Lei Impede Terceirização Permanente da Atividade-Fim*. Disponível em: <<https://goo.gl/fXFr7H>>. Acesso em: 29 ago. 2017.

os trabalhadores. Em Dieese (2017b), por exemplo, demonstra-se que as atividades tipicamente terceirizadas apresentam condições de trabalho e de remuneração piores do que as existentes nas atividades tipicamente contratantes, a saber: rotatividade mais elevada, jornadas contratuais de trabalho mais extensas, maior incidência de afastamento por acidentes de trabalho, e salários inferiores. Pesquisa de Vítor Filgueiras (2014)¹⁰ ressalta, ainda, a ampla conexão entre terceirização e trabalho análogo ao escravo no campo. Ao analisar dados do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae/MTb), o autor revela que 90% dos trabalhadores resgatados entre 2010 e 2014 nos dez maiores flagrantes de trabalho escravo eram terceirizados. No *box* 1, discute-se brevemente os prováveis reflexos da reforma trabalhista sobre o trabalho análogo à escravidão.¹¹

A terceirização, nesse contexto, aparece como uma estratégia de gestão da força de trabalho cujo objetivo é, na prática, flexibilizar o limite à exploração do trabalho, fixado pelas regras do assalariamento formal. O tomador do serviço terceirizado segue mantendo seu controle sobre a atividade desempenhada pelo trabalhador, mas se desresponsabiliza relativamente do cumprimento daquelas regras. Isto é, por si só, um fator de precarização do trabalho, que se soma ainda às dificuldades que a terceirização cria quanto ao acesso à justiça, algo relativamente distante da realidade do trabalhador agrícola.

A autorização da terceirização irrestrita deve acentuar o uso das formas mais frequentes de terceirização do emprego agrícola, como a intermediação por “empreiteiros” (os chamados “gatos”) e a contratação de cooperativas de mão de obra. Desde que a Lei nº 8.949/1994 estabeleceu a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados, elas passaram a ser usadas como estratégia “formal” de burlar a legislação trabalhista, uma vez que os trabalhadores são arregimentados e inscritos em cooperativas controladas, na prática, pelos empregadores. Em um mercado caracterizado pela sazonalidade dos vínculos e pela informalidade, a terceirização criará um espaço ainda maior para a desregulamentação das relações de trabalho no campo.

BOX 1

A reforma trabalhista e o trabalho análogo à escravidão

Segundo o Observatório do Trabalho Escravo, desde 2003, foram resgatados no país pouco mais de 43 mil trabalhadores em condições análogas à escravidão. Deste total, oito em cada dez resgatados atuavam em atividades econômicas que são realizadas predominantemente em áreas rurais, como a criação de bovinos para corte, o cultivo do arroz e a indústria do açúcar e do álcool.

A caracterização do trabalho análogo ao de escravo permite, hoje, a reparação moral e material do trabalhador resgatado. Além disso, a política de erradicação da escravidão direciona a ele uma série de benefícios, tais como seguro-desemprego e qualificação profissional. Portanto, no caso do afrouxamento dos critérios que permitem caracterizar a situação de escravidão, a abrangência desta política naturalmente se reduziria, com sérios impactos sobre os trabalhadores. Iniciativas legislativas como o Projeto de Lei nº 2.464/2015 e o Projeto de Lei nº 3.842/2012, que retiram da definição legal de exploração de trabalho análogo à escravidão as expressões “jornada exaustiva” e “condição degradante de trabalho”, podem, no futuro próximo, dificultar severamente as ações da fiscalização do trabalho.

(Continua)

10. Ver Filgueiras (2014).

11. “O trabalho escravo constitui o termo extremo da exploração, mas sua ocorrência, em vez de ser considerada uma exceção no mundo do trabalho rural, deve, antes, ser compreendida como acentuação de exploração que é marca estrutural do assalariamento agrícola: noutras palavras, não se trata de uma diferença de natureza da relação de trabalho, e sim de uma diferença de grau de exploração, delimitada pelos critérios de jornada exaustiva e condições degradantes. Pode-se aduzir, como evidência indireta disso, que, conforme a Pnad 2013, 311,4 mil empregados agrícolas (permanentes e temporários) trabalhavam mais de 44 horas semanais por uma remuneração inferior a 1 salário mínimo” (Ipea, 2016, p. 372).

(Continuação)

A recém-aprovada reforma trabalhista, ao legalizar práticas cruciais para a definição do trabalho análogo à escravidão, turva os limites existentes entre este tipo exploração do trabalho e formas precárias, embora legais, de relações de trabalho, criando sérios obstáculos para a sua identificação e combate.

Nessa perspectiva, a principal mudança promovida pela reforma trabalhista foi a chancela legal dada à proliferação da terceirização de todas as atividades realizadas pelas empresas. Conforme já se argumentou, os dados da fiscalização do MTb mostram que existe uma conexão estreita entre trabalho análogo ao de escravo e a terceirização. Muitos são os casos de trabalhadores resgatados que se vinculam a uma grande empresa não diretamente, mas por meio de cadeias de subcontratação. A generalização dessa prática, portanto, tende a tornar mais frequente o uso do trabalho escravo nos diferentes elos das cadeias produtivas, dificultando o seu combate. Cumpre notar que o trabalho autônomo exercido de forma contínua e com exclusividade, modalidade de contratação introduzida pela reforma, implica consequências de mesma natureza.

Por fim, as alterações introduzidas pela reforma trabalhista no campo da regulação da jornada de trabalho atingem diretamente a definição atual de trabalho escravo. Seja por retirar a excepcionalidade e permitir a introdução por acordo individual das jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, seja por flexibilizar o uso de horas extras, ou ainda por permitir a introdução de banco de horas por acordo individual, a nova lei flexibiliza e facilita a extensão das jornadas de trabalho, um elemento central para a definição do trabalho escravo contemporâneo.

Elaboração dos autores.

2.2 Regulação da jornada de trabalho

No que diz respeito à jornada de trabalho, o primeiro ponto que altera substancialmente a situação do assalariado rural é que, com a reforma já aprovada, o tempo gasto pelo trabalhador para ir ao local de trabalho e retornar dele, as denominadas horas *in itinere*, deixa de ser computado na jornada, o que até então era assegurado pela lei anterior nas situações em que o local de trabalho era considerado de difícil acesso e o transporte era oferecido pelo empregador.¹²

Como no caso dos trabalhadores rurais, tais circunstâncias ocorrem muito frequentemente; a possibilidade de as horas de deslocamento serem remuneradas deixará de existir para um amplo segmento deles, implicando uma remuneração horária menor, já que receberão apenas pelo tempo efetivamente trabalhado, sem o cômputo do deslocamento. Acrescente-se ainda o fato de a lei determinar que o início da jornada de trabalho ocorrerá somente com a “efetiva ocupação do posto de trabalho”, o que abre a possibilidade para que o tempo de deslocamento dentro da empresa também não seja remunerado. Esta é uma questão relevante para os trabalhadores rurais, posto que, em muitos casos, pode ser necessário atravessar um longo percurso entre a porta de entrada da empresa e a ocupação efetiva do posto de trabalho, retardando, muitas vezes significativamente, o início da jornada.

Além disso, essa mudança pode ter impacto no tempo interjornada, ou seja, no intervalo entre uma jornada de trabalho e outra, cujo mínimo legal previsto é de onze horas.¹³ Um trabalhador que cumprisse uma jornada de oito horas, mas levasse três horas para ir e mais três para voltar, ficaria absorvido pela sua atividade durante quatorze horas e teria um tempo de descanso entre as jornadas de apenas dez horas.

Por fim, não podem ser menosprezadas as possibilidades de uma disseminação pelo meio rural de outras formas de flexibilização da jornada de trabalho permitidas pela Lei nº 13.467/2017, como o “banco de horas” individual, com previsão de compensações dentro de um intervalo de seis meses, mediante acordo escrito, ou no próprio mês, se o

12. CLT, Artigo 58, § 2º.

13. CLT, Artigo 66.

acordo for escrito ou tácito; de jornadas de doze de trabalho por trinta e seis horas de descanso, que poderão ser realizadas, inclusive, em locais insalubres, sem a necessidade de licença de autoridade responsável; do trabalho por tempo parcial, que teve a sua duração estendida para trinta horas semanais; e do trabalho intermitente.¹⁴

2.3 Novas formas de contratação

Um terceiro ponto da reforma relaciona-se ao estabelecimento de novas formas de contratação. Sem entrar no mérito das questões relativas à força dos sindicatos rurais para negociar as condições de trabalho, a reforma pode comprometer a garantia do pagamento do piso ou salário mínimo ao trabalhador agrícola, no caso da remuneração por produção, algo comum nas relações de assalariamento rural. Atualmente, ao menos em tese, os empregados temporários, se formalizados, são registrados com uma remuneração de um salário mínimo e recebem um complemento por produção. Com a reforma, a criação do já mencionado regime intermitente de trabalho coloca em risco a garantia do piso salarial como remuneração do trabalhador.

Essas alterações têm seus efeitos negativos potencializados em função de as formas temporárias de contratação do trabalho já serem largamente praticadas no campo, como os contratos de safra e os contratos por pequeno prazo, ambos previstos na Lei nº 5.889/1973. Esses tipos de contrato, em tese, ajustam os regimes de trabalho dos assalariados agrícolas às necessidades da empresa agrícola: uma vez que o período de safra das principais culturas varia entre três e seis meses, os contratos de safra não ultrapassam os 180 dias, e, na maior parte dos casos, restringem-se aos períodos mais intensos de colheita, que são mais curtos. O contrato por pequeno prazo (acrescentado na citada lei de 1973 pela Lei nº 11.718/2008) permite ao empregador fixar a duração do vínculo em apenas dois meses. Além disso, não há restrição legal à adoção, pelo empregador, do contrato de experiência, com prazo máximo de noventa dias. Vale dizer que esses contratos são, não raro, apenas verbais.

Essas formas temporárias de contratação têm, pois, um respaldo legal, mas a flexibilidade do vínculo nesses casos sujeita o trabalhador a formas diversas de precarização. Apenas como exemplo, pode-se citar que, segundo o Censo Agropecuário de 2006, 70% do pessoal ocupado nos estabelecimentos e sem laço de parentesco com o produtor (ou seja, estabelecimentos patronais) mantiveram vínculos de menos de 180 dias de trabalho naquele ano. Um estudo do Dieese, de 2016, com dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2014, notou que o grau de rotatividade do trabalho agrícola foi o segundo maior entre os setores econômicos estudados – atrás apenas da construção civil –, chegando a uma taxa descontada (subtraída das motivações ligadas aos trabalhadores) de 61,3% (Dieese, 2016). Cumpre dizer que essas consequências dizem respeito apenas à minoria formalizada dos assalariados agrícolas. Ou seja, a situação, para a maior parte deles, tende a ser mais grave.

14. De acordo com o texto da referida lei, "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" (Brasil, 2017).

Outras formas de precarização, ensejadas por esses tipos de contrato e intrínsecas à atividade agrícola, vão desde o engajamento do trabalhador em mais de uma cultura na mesma propriedade, até prorrogações que excedem a safra sem serem sucedidas de novo contrato. Mas a precarização, presente na dinâmica dos contratos temporários por essas formas de não cumprimento da lei trabalhista, pode passar a ter amparo legal e tornar-se efetivamente a regra. Hoje, a duração do contrato de safra, por exemplo, depende das “variações estacionais das atividades agrárias” (Brasil, 1973, Artigo 14). Ela não se limita por um número definido de dias, mas pelo ciclo das atividades. O contrato do safrista informa apenas a cultura e o ano da safra. É importante sublinhar que a lei obriga o empregador a assinar a carteira do safrista. O Artigo 452 da CLT estabelece que cada novo contrato por prazo determinado (que é a natureza jurídica do contrato de safra) que suceda a um de mesmo tipo dentro de seis meses valerá como contrato de prazo indeterminado (ou seja, será convertido em contrato de trabalho convencional). Isto significa que a lei prevê uma carência de seis meses para a recontração do trabalhador com vínculo temporário.

A ampliação das formas de contratação possibilitada pela reforma trabalhista aprovada em julho deste ano, auxiliada pelas modificações introduzidas pela Lei nº 13.429/2017 – o trabalho temporário e em tempo parcial com duração estendida, o trabalho intermitente¹⁵ e o trabalho autônomo, que poderá ser exercido com exclusividade e continuidade –, colocam em xeque essas conquistas.

Isto significa que os empregados permanentes do campo hoje, que estão em situação relativamente melhor quanto à formalização e à renda, podem passar a ser empregados regidos por estas formas alternativas de contratação do trabalho. Grande parte dos ganhos recentes de formalização do trabalho no campo e de aumento da renda do trabalho agrícola deve-se à expansão do emprego permanente no setor rural, e é justamente essa modalidade de emprego que está sob ameaça.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste artigo, procurou-se demonstrar que, muito embora a reforma trabalhista não tenha como alvo prioritário as relações de trabalho estabelecidas no campo, seus impactos sobre este segmento do mercado de trabalho brasileiro não podem ser menosprezados. Com efeito, destacou-se que tais impactos podem se dar de maneira direta ou indireta. Nesse último caso, foram identificados quatro meios pelos quais a reforma pode atingir o trabalho no campo, a saber: *i*) a regularização de práticas precarizantes comuns no meio rural impede que estas possam vir a ser questionadas

15. A Lei nº 5.889/1973 já prevê o contrato de trabalho intermitente para o meio rural, sem, entretanto, especificar as atividades enquadráveis. No rural, em que os locais de prestação do trabalho são distantes da residência do trabalhador ou de difícil acesso, essa modalidade de contratação tende a afetar a remuneração pelo trabalho, reduzindo-a ao limite das tarefas feitas, sem afetar efetivamente a jornada de trabalho, isto é, o tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador. Ademais, o contrato intermitente não permite ao trabalhador prever quanto será sua remuneração ou tampouco qual será a duração de sua jornada, o que pode criar dificuldades ao planejamento de sua vida econômica e reduzir sua autonomia de “venda” da força de trabalho. Além disso, pela regra do negociado sobre o legislado, mesmo alguns direitos garantidos pelo contrato intermitente aos trabalhadores formais (receber, imediatamente à prestação do serviço, a remuneração, acrescida dos adicionais legais, como férias e 13ª) podem ser flexibilizados. Tais mudanças criam condições para que vínculos mais extensos possam ser estabelecidos segundo regimes mais precários.

judicialmente; *ii*) as mudanças na legislação trabalhista repercutem sobre os contratos de trabalho informais, uma vez que a primeira serve como referência para os últimos; *iii*) as novas regras laborais afetam a produção agrícola, posto que o assalariamento é parte integrante das estratégias de reprodução da agricultura familiar; e *iv*) uma provável retração do mercado interno de consumo provocada pela reforma comprometerá a realização do excedente agrícola, assim como o emprego não agrícola.

Ademais, a reforma trabalhista também produz efeitos diretos sobre o trabalho realizado no campo. Nesse quesito, as reflexões aqui reunidas foram agrupadas em torno de três grupos temáticos: *i*) terceirização; *ii*) jornada de trabalho; e *iii*) novas formas de contratação. Em síntese, tais mudanças, articuladas entre si, disseminarão pelo meio rural relações de trabalho mais precárias, caracterizadas por jornadas de trabalho mais extensas e período de descanso mais curtos; salários mais baixos; e direitos trabalhistas rebaixados, devido à maior abrangência que assumirá a terceirização e às novas formas de contratação, especialmente o contrato de trabalho intermitente. Levando em consideração a relação de subordinação característica do assalariamento, a flexibilização dos contratos de trabalho no campo pode, portanto, importar na proliferação de vínculos mais frágeis, que tendem a rebaixar a remuneração dos trabalhadores sem necessariamente reduzir o tempo efetivo da jornada, isto é, o tempo em que os trabalhadores permanecem à disposição do empregador. Vale acrescentar que, ao criar incentivos para a substituição de contratos por tempo indeterminado por contratos de curta duração, a reforma trabalhista pode restringir seriamente a arrecadação previdenciária, dado que, nos vínculos temporários de baixa remuneração, tanto os encargos sociais quanto as alíquotas de contribuição tendem a ser menores.

Para finalizar, convém registrar a preocupação de que tais efeitos negativos possam ser potencializados a partir da instituição de um novo arcabouço regulatório do trabalho no campo como o que consta no Projeto de Lei nº 6.442/2016, de autoria do deputado federal Nilson Leitão, presidente da Frente Parlamentar Agropecuária. Nele consta, por exemplo, a revogação da NR-31, norma que regulamenta os procedimentos de saúde e segurança no campo; a venda do período integral de férias para os empregados que moram no local de trabalho; e o afastamento da CLT como marco regulatório do trabalho realizado nas áreas rurais.

Os conteúdos da reforma trabalhista aprovada e do regramento específico proposto pela Frente Parlamentar Agropecuária para trabalhadores rurais são bastante convergentes. Expressam, de forma geral, as demandas dos setores patronais urbanos e rurais por maior flexibilidade na contratação, no uso e na remuneração dos trabalhadores. Segundo matéria do *Valor*, inclusive, a proposta específica para os trabalhadores rurais não foi contemplada na reforma trabalhista, pois a Frente Parlamentar Agropecuária fez um acordo com o governo, evitando que a reforma mais geral ficasse muito “pesada” e mais sujeita a resistências.¹⁶

O discurso que sustenta a necessidade de uma ampla reforma trabalhista no Brasil apoia-se, desde muito tempo, no diagnóstico de que a rigidez da CLT compromete a

16. Ver *Leis do Trabalho Rural Devem Mudar*. Disponível em: <<https://goo.gl/75SOgJ>>. Acesso em: 11 set. 2017.

geração de empregos, sobretudo aqueles amparados pela legislação, e eleva o custo do trabalho no país, afetando a sua competitividade externa e o crescimento econômico.¹⁷ No entanto, as discussões sobre regulação do trabalho no Brasil, sejam as estabelecidas nas áreas urbanas, sejam as estabelecidas nas áreas rurais, devem ser conduzidas tendo como preocupação central a construção de um sistema de relações de trabalho que dê suporte a uma estratégia de crescimento econômico inclusivo, capaz de aliar de maneira equilibrada elevados níveis de produtividade, agregação de valor, e proteções social e trabalhista adequadas. A reforma trabalhista recentemente aprovada, infelizmente, não traz preocupações dessa natureza.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1973.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2017.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro: 2002 a 2014**. São Paulo: Dieese, 2016.

_____. **Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930?** São Paulo: Dieese, 2017a. (Nota Técnica, n. 179).

_____. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. São Paulo: Dieese, 2017b. (Nota Técnica, n. 172).

FILGUEIRAS, V. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** São Paulo: Unicamp, 2014. Obtido em: <<https://goo.gl/I7WbrR>>. Acesso em: 14 set. 2017.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, n. 24, Brasília, 2016.

VALADARES, A. **O gigante invisível: território e população rural para além das convenções oficiais**. Brasília: Ipea, mar. 2014. (Texto para Discussão, n. 1942).

17. Curioso notar que o salário médio na indústria chinesa, país há muito tempo reconhecido como paradigma de uma economia de baixos salários, já supera o praticado no Brasil, conforme relata reportagem do *Valor* intitulada *Salário Médio da Indústria da China Supera o do Brasil e do México*. Disponível em: <<https://goo.gl/QNUq6J>>. Acesso em: 28 ago. 2017.