

O TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA BRASILEIRA

ELIMARA APARECIDA ASSAD SALLUM

Advogada trabalhista, sócia do escritório Assad Sallum Advogados Associados e consultora sindical e trabalhista da União da Indústria de Cana-de-Açúcar e Bioenergia – UNICA. elimara@assadsallum.adv.br.

1. INTRODUÇÃO

O agronegócio brasileiro, responsável por 22% do Produto Interno Bruto (PIB) e 27% das pessoas ocupadas no país, consolida-se como pilar estratégico da economia nacional, alcançando exportações de US\$ 112 bilhões em 2024. A agroindústria sucroenergética destaca-se nesse cenário, com atividades que abrangem os âmbitos agrícola e industrial. A modernização do setor, impulsionada pela mecanização e pela sustentabilidade, promoveu avanços significativos, mas também desafios como a qualificação da mão de obra e a persistente insegurança jurídica decorrente de conflitos entre normas e decisões jurisprudenciais.

Este artigo analisa os progressos legislativos e os entraves interpretativos nas relações de trabalho, com ênfase na Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), na Lei da Terceirização (Lei n. 13.429/2017), no enquadramento sindical e na Norma Regulamentadora n. 31 (Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura). Examina, ainda, a incompatibilidade entre a Súmula 331 do TST, que restringia a terceirização, e as decisões do STF (ADPF 324 e RE 958.252), que a legitimam em qualquer atividade, evidenciando a necessidade de harmonização jurisprudencial para assegurar coerência com o marco legal vigente. Propõe a valorização da negociação coletiva como instrumento de equilíbrio entre representações profissional e econômica,

com intervenção judicial mínima, visando a estabilidade das relações capital/trabalho, a competitividade econômica e o desenvolvimento social e sustentável do setor, com a consequente redução da incerteza normativa.

Assim, o agronegócio brasileiro desempenha um papel central na economia nacional, respondendo por 22% do Produto Interno Bruto (PIB) e empregando cerca de 27% do total das pessoas ocupadas no país, em torno de 30 milhões. Em 2024, as exportações do setor atingiram US\$ 112 bilhões, contribuindo significativamente para o saldo comercial positivo de US\$ 55 bilhões registrado pelo Brasil.

2. A SUSTENTABILIDADE DO SETOR SUCROENERGÉTICO

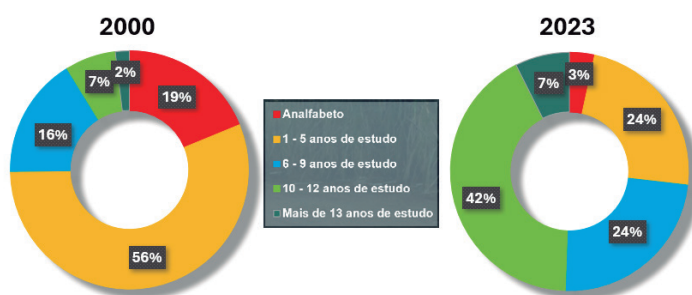
O setor sucroenergético, maior produtor e exportador mundial de açúcar e segundo produtor e exportador mundial de etanol, é composto por 345 unidades produtoras e mais de 740 mil empregos diretos, além de 2,2 milhões de empregos diretos e indiretos, abrangendo um universo de 70 mil fornecedores de cana-de-açúcar. Em 2023, o setor gerou US\$ 17,4 bilhões em divisas, com a biomassa de cana-de-açúcar consolidando-se como a principal fonte de energia renovável do país (16,9% da matriz energética), superando a energia hidráulica (12,1%). O cultivo de cana-de-açúcar, presente em 1.200 municípios no Brasil, proporciona um aumento de US\$ 1.098 *per capita* nos municípios produtores e de US\$ 475 *per capita* nos municípios vizinhos, gerando desenvolvimento socioeconômico nas regiões produtoras (Canasat. Moraes, M. A. F. D de Bacchi, M. R. P., Caldarelli, C. E – 2000 e 2008). Esse cenário demonstra a sustentabilidade econômica da agroindústria sucroenergética e a importância da segurança jurídica nas relações de trabalho.

3. AVANÇOS NA MECANIZAÇÃO E OS IMPACTOS E TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Nos últimos 20 anos, a agroindústria brasileira passou por uma transformação significativa no sistema de colheita, com a mecanização alcançando 98,6% na região Centro-Sul. Essa evolução trouxe ajustes no manejo de pragas, mudanças no sistema de plantio, novas técnicas de conservação do solo e o desenvolvimento de variedades adaptadas à colheita mecanizada. Contudo, esses avanços também implicaram desafios sociais, como a requalificação da força de trabalho rural (CONAB).

O Programa de Requalificação de Trabalhadores na Cana-de-Açúcar RenovAção (2010-2015), iniciativa coordenada conjuntamente pela União da Indústria de Cana-de-Açúcar (Unica) e pela Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo (Feraesp), com apoio do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e patrocínio da Syngenta, John Deere e Case, teve como objetivo treinar e requalificar cerca de 7 mil trabalhadores por ano em operações manuais da cana-de-açúcar para atividades dentro das usinas e em outros setores, exemplificando os esforços do setor para mitigar esses impactos. Entre 2000 e 2023, o grau de instrução da mão de obra no campo evoluiu de forma a facilitar a requalificação dos trabalhadores (Figura 1).

Figura 1 – Evolução no grau de instrução da mão de obra canavieira nos últimos 23 anos



A sustentabilidade ambiental, destacada não só pela mecanização como também pelo cultivo para a produção de bioenergia a partir da cana-de-açúcar, ocupa menos de 1% da área do país, com zero desmatamento (RenovaBio), o que revela o compromisso com a preservação ambiental (Protocolo Etanol Mais Verde).

A transição para uma economia de baixo carbono suscita a certeza de que o setor de bioenergia possui papel fundamental para a descarbonização.

No mundo, mais de 70% das emissões estão associadas ao setor de energia e o etanol possui papel de destaque como instrumento eficaz de mitigação de gases de efeito estufa (GEE) (OUR WORLD IN DATA, 2023).

4. REFORMA TRABALHISTA: AVANÇOS E DESAFIOS

A Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017), a Lei da Terceirização (Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017) e a modernização das Normas Regulamentadoras (NR 31) trouxeram avanços nas relações de trabalho.

No entanto, persistem conflitos entre a legislação e a jurisprudência do Judiciário Trabalhista, gerando insegurança jurídica.

4.1 Enquadramento sindical na agroindústria sucroenergética

O enquadramento sindical dos trabalhadores da agroindústria tem sido objeto de controvérsia na Justiça do Trabalho, com decisões do Judiciário Trabalhista conflitantes, gerando um desequilíbrio de ordem prática nas relações de trabalho e passivo trabalhista para as empresas.

A questão cinge-se em saber: os empregados de uma agroindústria são urbanos ou rurais? Classificados de acordo com a categoria do empregador ou com a atividade do empregado? Podem existir os dois enquadramentos? Setor industrial urbanos e agrícola rurais?

O enquadramento sindical não pode ficar a critério da jurisprudência trabalhista, pois enfraquece as representações sindicais, não respeita a filiação dos trabalhadores e desestimula a celebração de convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho.

A título de exemplo, trago para reflexão a insegurança jurídica causada pela jurisprudência trabalhista a seguir citada.

Até o ano de 2012, o setor sucroenergético no estado de Goiás, representado pelo Sindicato da Indústria do Açúcar (Sifaçúcar) e pelo Sindicato da Indústria de Fabricação do Etanol (Sifaeg), já havia firmado 28 Convenções Coletivas de Trabalho anuais com duas categorias profissionais: dos industriários, representados pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Goiás (Fetieg), e dos trabalhadores rurais, representados pela Federação dos Trabalhadores Assalariados do Estado de Goiás (Fetaergo).

A partir da vigência da Súmula n. 21 (cancelada) do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 18ª Região, uniformizou-se que os trabalhadores das usinas de açúcar passariam a ser representados pela representação profissional rural:

SÚMULA N. 21 (Cancelada)

ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS EMPREGADOS DAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL. CRITÉRIO. ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELO OBREIRO. Para o correto enquadramento sindical dos empregados das usinas de açúcar e álcool é preciso apurar a natureza da atividade desenvolvida pelo empregado. Assim, se ele desenvolve atividade tipicamente rural, será considerado rurícola, não se aplicando a ele as

normas coletivas celebradas com o sindicato dos industriários (RA n. 78/2011, *DJE* – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011 – Cancelada pela RA n. 90/2012, *DJE* – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012).

Ocorre, no entanto, que alterar o enquadramento sindical solidificado por décadas certamente traria uma desorganização setorial. Foi quando os sindicatos da categoria econômica optaram por continuar negociando com os legítimos representantes dos trabalhadores de cada categoria, assumindo o risco de passivo trabalhista.

Neste mesmo entendimento, a OJ-SDI1-419 do TST, posteriormente cancelada:

TST – Orientação Jurisprudencial cancelada: OJ-SDI1-419 ENQUADRAMENTO. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EM EMPRESA AGROINDUSTRIAL. DEFINIÇÃO PELA ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. (cancelada) – Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015 – Considera-se rurícola empregado que, a despeito da atividade exercida, presta serviços a empregador agroindustrial (art. 3º, § 1º, da Lei n. 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento.

A Orientação Jurisprudencial (OJ) n. 419 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, cancelada em 2015, definia o enquadramento com base na atividade preponderante da empresa, classificando como rurícolas os empregados de empregadores agroindustriais.

Após o cancelamento, o TST passou a adotar uma análise casuística, considerando a atividade efetivamente desempenhada pelo trabalhador.

Posteriormente, com o cancelamento da OJ-419 do TST, o TRT da 18ª Região editou a Súmula n. 51:

ENQUADRAMENTO. EMPREGADO DE EMPRESA AGROINDUSTRIAL. DEFINIÇÃO PELA ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. MODULAÇÃO ANTE O CANCELAMENTO DA OJ 419 DA SDI-1 DO TST. I – Considerando ser industrial a atividade preponderante da agroindústria, o enquadramento de seus empregados dá-se na categoria dos industriários. II – Em nome da segurança jurídica, deve ser respeitada a eficácia das normas coletivas em curso na data da publicação do cancelamento da OJ 419 do TST que houverem sido pactuadas com sindicatos profissionais de rurícolas, observado o disposto na Sú-

mula 277 do TST.” (RA n. 079/2016 – *DEJT*: 21.06.2016, 22.06.2016, 23.06.2016).

Agora, em sentido contrário, a jurisprudência uniformiza que todos os empregados são industriários. E, os sindicatos da categoria econômica permaneceram com a opção de continuar negociando com os legítimos representantes dos trabalhadores de cada categoria, novamente assumindo o risco de passivo trabalhista.

Decisões recentes, como o Recurso de Revista (RR-10893-94.2017.5.15.0104, 6ª Turma, *DEJT* 27/09/2024) e o Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (Ag-AIRR-268-14.2017.5.09.0671, 5ª Turma, *DEJT* 26/04/2024), reforçam que empregados que atuam em atividades de apoio rural, como motoristas de equipamentos agrícolas, não devem ser equiparados a categorias diferenciadas (e.g., transporte rodoviário).

Contudo, a Súmula n. 51 do TRT da 18ª Região (TRT-18) e a Súmula n. 196 do Supremo Tribunal Federal (STF) mantêm a preponderância da atividade empresarial como critério, gerando interpretações conflitantes.

Tendo em vista as constantes alterações jurisprudenciais, os representantes dos trabalhadores fizeram um acordo, visando validar a representação das categorias profissionais, de acordo com as atividades industriais e agrícolas, que passou a ser inserido nas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas para o setor da indústria e o setor rural. O referido acordo valeu-se do critério legal fixado no art. 14, parágrafo único, da Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, regulamentado pelo Decreto n. 10.854, de 10 de novembro de 2021 (e anteriormente pelo Decreto n. 73.626, de 12 de fevereiro de 1974), que descreve como atividade rural de safra “*as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita*”. Dessa forma, reafirmando a prática na representação sindical de várias décadas, aplicando a Lei do Trabalho Rural como legislação específica, consideram-se empregados rurais aqueles que laboram nas atividades de preparo de solo, cultivo e colheita da cana-de-açúcar in natura e empregados industriários aqueles que laboram no processamento e industrialização da matéria-prima (cana-de-açúcar) a partir da entrada no pátio industrial.

Nesse contexto, trago para reflexão a aplicabilidade do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que disciplina o negociado sobre o legislado, para ser o balizador de decisões de enquadramentos sindicais controvertidas, visando a valorização da negociação coletiva na Justiça do Trabalho e a segurança jurídica.

4.2 Reforma trabalhista x incompatibilidade da jurisprudência vigente

A Justiça do Trabalho mantém súmulas e orientações jurisprudenciais contrárias à Reforma Trabalhista, portanto em desacordo com o novo marco legal. Entre elas, destacam-se várias súmulas referentes à jornada de trabalho, terceirização, entre outras.

A Lei 13.467/2017 inseriu os arts. 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C e 5º-D e decisões e teses do STF na ADPF 324 e no RE 958.252 rechaçam o teor da Súmula 331, incisos I, III, IV e VI, do TST, que estabeleciam a terceirização como restrita às atividades-meio, vedavam sua aplicação às atividades-fim das empresas e determinavam a responsabilidade solidária da contratante em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela terceirizada. Essas diretrizes jurisprudenciais, outrora justificadas como mecanismo de proteção ao trabalhador, contrastam com a nova legislação, que amplia a autonomia contratual e reconhece a licitude da terceirização em qualquer etapa do processo produtivo, promovendo flexibilidade nas relações laborais. Todavia, a manutenção de tais entendimentos pelo Judiciário Trabalhista gera incerteza normativa, especialmente na agroindústria sucroenergética, onde a terceirização é instrumento essencial à eficiência operacional, evidenciando a necessidade de adequação jurisprudencial para assegurar a coerência com o marco legal vigente e a estabilidade nas relações de trabalho.

Na ADPF n. 324, o STF reconheceu a constitucionalidade da terceirização de qualquer etapa do processo produtivo, fixando a seguinte tese: *“1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”*.

No RE n. 958.252, o STF decidiu que os itens I, III, IV e VI da Súmula 331 do TST são inconstitucionais, tendo firmado a seguinte tese: *“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”*.

Esses conflitos evidenciam a necessidade de harmonização entre a legislação, a decisão do STF e a jurisprudência da Justiça do Trabalho, especialmen-

te no contexto da agroindústria, onde as especificidades operacionais demandam flexibilidade.

Além disso, a persistência de decisões judiciais desalinhadas ao entendimento do STF compromete a previsibilidade das relações trabalhistas no setor sucroenergético, impactando diretamente os custos operacionais e a atratividade de investimentos, o que reforça a urgência de uma atuação mais alinhada do Judiciário Trabalhista às diretrizes constitucionais e legais vigentes e às decisões do STF.

4.3 Modernização das normas regulamentadoras

A NR 31, revisada em 2020, tem como objetivo estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho rural, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades no setor com a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho rural.

A norma aplica-se a quaisquer atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, relacionadas às formas de trabalho e emprego e ao local das atividades.

Uma das principais mudanças foi a incorporação de outras normas no texto revisado da NR 31, por exemplo, NR 01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), NR 17 (Ergonomia), NR 33 (Segurança e Saúde no Trabalho em Espaço Confinado), NR 35 (Trabalho em Altura), de forma a adequar as características e especificidades do meio rural.

Esta inovação possibilitou a delimitação para aplicação exclusiva somente dos dispositivos da NR 31, exceto quando houver remissão expressa de outras normas urbanas ou quando se tratar das normas NR 3 (Embargo e Interdição), NR 13 (Caldeiras e Vasos sob Pressão), NR 15 (Atividades e Operações Insalubres), NR 16 (Atividades e Operações Perigosas), NR 20 (Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis) e NR 28 (Fiscalizações e Penalidades).

Nesse contexto, é inquestionável a segurança jurídica para os empregadores e, conseqüentemente, o aumento da segurança dos trabalhadores para a prevenção de acidentes e doenças nas atividades rurais.

Ocorre, no entanto, que ainda temos inúmeras decisões do Judiciário Trabalhista que ignoram o texto da NR específica do setor rural e aplicam o disposto em normas urbanas, gerando insegurança jurídica e passivo trabalhista. Como exemplo podemos citar as pausas fixadas em desacordo com a NR 31.

Essa aplicação inadequada de normas urbanas em detrimento à NR 31, especialmente em questões como pausas e condições de trabalho, reflete uma resistência à modernização legislativa, o que pode comprometer os avanços alcançados na adequação das normas de segurança e saúde ao contexto rural, o que demanda maior capacitação dos operadores do Direito para sua correta interpretação e aplicação.

5. A REFORMA TRABALHISTA: AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA

A Reforma Trabalhista reforçou a importância da negociação coletiva: 1) valorização e eficácia da negociação coletiva; 2) prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva; 3) não ultratividade das normas coletivas de trabalho; 4) anulação de cláusulas compensatórias; 5) sindicato como litisconsorte necessário; 6) inexistência expressa de indicação de contrapartida; 7) negociado sobre legislado.

No entanto, o Judiciário Trabalhista, apesar de, em suas decisões, observar a intervenção mínima na autonomia da vontade das partes coletiva e a análise dos elementos essenciais do negócio jurídico (art. 8º, § 3º, da CLT), vem interferindo no mérito das cláusulas negociadas, como, por exemplo, horas extras em regime de turnos ininterruptos de revezamento, intervalo intrajornada, entre outros, não observando, inclusive, o Tema 1.046 de Repercussão Geral do STF.

Os acordos e as convenções coletivas de trabalho firmados por representações da categoria econômica e da profissional em equilíbrio absoluto devem ser respeitados no que tange ao teor das cláusulas negociadas, pois só assim haverá uma evolução nas relações de trabalho pautadas nas negociações coletivas.

6. CONCLUSÃO

O Judiciário Trabalhista desempenha um papel crucial no futuro da sociedade brasileira. No entanto, é essencial a reflexão sobre o conflito entre a legislação trabalhista vigente e a jurisprudência contrária, que necessitam de adequações ou de cancelamento. A intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e a análise dos elementos essenciais do negócio jurídico certamen-

te valorizarão a negociação coletiva firmada entre representações da categoria econômica e de profissionais e com a legítima representação de suas categorias.

A observância do campo de aplicação da NR 31 é fundamental para a segurança jurídica dos trabalhadores em suas atividades e dos empregadores em sua aplicabilidade.

O agronegócio é essencial para o desenvolvimento econômico, social e ambiental do Brasil. Seu crescimento é exponencial e caracteriza-se por um equilíbrio entre os aspectos econômicos e ambientais. No entanto, há fragilidade no eixo social, causada pela insegurança jurídica no Judiciário Trabalhista, o que pode desestimular novos investimentos, devido ao aumento de custos gerado pelo abuso na litigância e pela imprevisibilidade das decisões trabalhistas.

Nesse sentido, a harmonização entre as normas vigentes e as decisões judiciais, aliada à capacitação contínua dos operadores do Direito, emerge como medida imprescindível para fortalecer a competitividade do setor sucroenergético, garantindo não apenas a sustentabilidade econômica, mas também a promoção de um ambiente de trabalho mais justo e previsível, essencial ao progresso social do país.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. Dispõe sobre a terceirização. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a CLT. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. *Dados do agronegócio 2024*. Brasília: MAPA, 2024.

CANASAT. Moraes, M. A. F. D. de; Bacchi, M. R. P.; Caldarelli, C. E. 2000; 2008.

CONAB – Companhia Nacional de Abastecimento. *[Dados sobre mecanização e requalificação da força de trabalho rural]*.

OUR WORLD IN DATA. *Emissões globais e o papel do etanol na mitigação de GEE*. [S.l.]: Our World in Data, 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Tema 1046 da Repercussão Geral*. Brasília: STF, 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Recurso de Revista RR-10893-94.2017.5.15.0104*. 6ª Turma, DEJT 27 set. 2024.

UNICA – União da Indústria de Cana-de-Açúcar. *Relatório anual 2023*. São Paulo: UNICA, 2023.