Descrição: Foto de mãos manejando uma muda em um campo. [Fim da descrição]

INSEGURANÇA JURÍDICA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO AGRONEGÓCIO

Flávia Simões Falcão[1]

RESUMO

Este estudo teve como objetivo geral analisar os impactos da insegurança jurídica nas relações trabalhistas no setor do agronegócio, considerando as implicações tanto para a previsibilidade e gestão empresarial dos empregadores quanto para a proteção e os direitos dos trabalhadores, bem como a efetividade da legislação vigente e as transformações advindas da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Especificamente, buscou-se identificar os fatores que contribuem para essa insegurança, como as interpretações divergentes das normas, lacunas legislativas e a instabilidade jurisprudencial, com especial atenção à tensão entre o legislado e o negociado, a prevalência do acordo sobre a convenção coletiva e a resposta do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a essas mudanças. Examinaram-se os efeitos sobre os direitos dos trabalhadores rurais e sobre as decisões empresariais, incluindo os riscos de passivos trabalhistas e as dificuldades de planejamento para os empregadores, além de avaliar possíveis medidas legais que promovam maior segurança jurídica e incentivem o desenvolvimento sustentável do setor. A pesquisa foi conduzida por meio de levantamento bibliográfico e documental, utilizando fontes acadêmicas, legais e jurisprudenciais. Adotou-se uma abordagem exploratória, com análise de publicações e jurisprudências do período de 2010 até o presente. Os resultados evidenciaram que a insegurança jurídica constitui um obstáculo à consolidação de relações trabalhistas equilibradas e previsíveis no campo. A reforma trabalhista de 2017, embora tenha buscado modernização e maior liberdade contratual para os empregadores,

1 Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10). Diretora da Escola Judicial, Coordenadora do Cejusc 2º Grau e do Nupemec do TRT-10.

exacerbou tensões normativas e interpretativas, aumentando a flexibilização sem oferecer proteção eficaz aos trabalhadores e gerando para os empregadores incertezas sobre a validade de novas práticas contratuais e a extensão real da prevalência do negociado sobre o legislado, contribuindo para a informalidade, a vulnerabilidade laboral e a dificuldade de gestão de riscos empresariais.

Palavras-chave: Agronegócio; insegurança jurídica; relações trabalhistas; reforma trabalhista; negociação coletiva; jurisprudência TST; risco empresarial.

INTRODUÇÃO

O agronegócio engloba um conjunto de atividades econômicas que vai desde o fornecimento de insumos até a produção, industrialização, logística e distribuição de alimentos, fibras e bioenergia. Abrange setores como agricultura, pecuária, reflorestamento, pesca e aquicultura. Esse sistema integrado opera com modelos de negócios próprios, lida com riscos específicos, precificação em bolsas de mercadorias, variação cambial e acesso a mercados internacionais. Seu principal ativo é o imóvel rural, entendido não como um espaço fixo, mas como parte de uma atividade produtiva organizada (Buranello, 2024).

No contexto dos agronegócios no Brasil, a cadeia produtiva reflete uma crescente capacidade agroindustrial, que, conforme Lara (2015), está vinculada à dinâmica global dos mercados, incluindo o Mercosul, o qual promoveu uma nova configuração e interação entre os diferentes segmentos do setor. Diante desse cenário, empresas e indústrias passaram a enfrentar padrões de concorrência mais exigentes, que demandam maior competitividade em custos, novas competências gerenciais e a valorização de estratégias de marketing. A expansão das multinacionais revela um novo panorama, marcado pelo fortalecimento de táticas de crescimento baseadas na integração horizontal.

A política econômica brasileira deve equilibrar dois pilares: o livre mercado competitivo, voltado ao lucro, e a atuação intervencionista do Estado, que busca concretizar os objetivos do constitucionalismo social. Essa convivência exige o manejo cuidadoso das tensões entre as lógicas do mercado e do Estado. O principal instrumento dessa política é a atividade regulatória. A regulação permite ao Estado induzir comportamentos que não ocorreriam espontaneamente. Ela é essencial para corrigir falhas de mercado e lidar com externalidades. Assim, a regulação orienta setores estratégicos para garantir o bem-estar coletivo (Lorecini, 2024).

A complexidade da regulação do agronegócio está ligada à sua ampla atuação e à sua importância coletiva, como a garantia da segurança alimentar. Embora seja uma atividade empresarial inserida em redes negociais, ela possui funções de interesse público. O setor dialoga tanto com o sistema de mercado, baseado na autorregulação, quanto com o sistema coletivista, que justifica a intervenção estatal. No primeiro, o Estado atua como facilitador; no segundo, como agente diretivo. Nesse contexto, a regulação tradicional — com fiscalização e imposição — é essencial para orientar o agronegócio a cumprir objetivos constitucionais, como sustentabilidade e segurança alimentar (Lorecini, 2024).

O crescimento do Brasil está fortemente ligado ao agronegócio, que impulsiona a economia mesmo em tempos de crise. Nesse cenário, o trabalhador rural é peça fundamental e merece proteção e valorização. A legislação brasileira reconhece seus direitos por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Constituição Federal (CF/88) e da Lei nº 5.889/73 (Estatuto do Trabalhador Rural). No entanto, essas normas não acompanharam integralmente a modernização tecnológica e as novas formas de organização do trabalho no setor. Com isso, surgem lacunas legais e descompassos interpretativos que resultam na precarização das condições de trabalho no campo e geram significativa insegurança jurídica, não apenas para o empregado, que tem seus direitos ameaçados, mas também para o empregador, que enfrenta dificuldades em planejar suas atividades e calcular seus custos diante de regras instáveis ou de interpretação dúbia. A falta de atualização e clareza das leis coloca os trabalhadores rurais em situação de vulnerabilidade e os empregadores em

um ambiente de incerteza regulatória.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, promoveu alterações substanciais na CLT com a promessa de modernizar as relações de trabalho, reduzir a litigiosidade e estimular a economia. No entanto, no contexto específico do agronegócio, suas consequências são controversas e multifacetadas. A introdução de novas formas contratuais (como o trabalho intermitente), a flexibilização de direitos (como as horas *in itinere*) e, principalmente, a expressa valorização da negociação coletiva, através da prevalência do negociado sobre o legislado (Art. 611-A da CLT) e da primazia do acordo coletivo sobre a convenção coletiva (Art. 620 da CLT), suscitaram intensos debates sobre seus reais impactos na proteção do trabalhador rural, na segurança jurídica para a tomada de decisões dos empregadores e na estabilidade das relações. A atuação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) na interpretação e aplicação dessas novas normas, por vezes em sentido contrário à literalidade da reforma, buscando modular seus efeitos ou reafirmar princípios protetivos, adiciona outra camada de complexidade e imprevisibilidade ao cenário para ambas as partes.

"A introdução de novas formas contratuais (como o trabalho intermitente), a flexibilização de direitos (como as horas *in itinere*) e, principalmente, a expressa valorização da negociação coletiva, através da prevalência do negociado sobre o legislado (Art. 611-A da CLT) e da primazia do acordo coletivo sobre a convenção coletiva (Art. 620 da CLT), suscitaram intensos debates sobre seus reais impactos na proteção do trabalhador rural, na segurança jurídica para a tomada de decisões dos empregadores e na estabilidade das relações."

Assim, o objetivo geral deste estudo é analisar os impactos da insegurança jurídica nas relações trabalhistas no setor do agronegócio, com foco nas implicações para empregadores e trabalhadores e na efetividade da legislação vigente, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. Como objetivos específicos, procura: (i) identificar os principais fatores de insegurança jurídica nas relações de trabalho no agronegócio, como interpretações divergentes da legislação, lacunas normativas, instabilidade jurisprudencial e a tensão entre o legislado e o negociado; (ii) examinar os efeitos da insegurança jurídica sobre os direitos dos trabalhadores rurais (como precarização e vulnerabilidade) e sobre a tomada de decisões e gestão de riscos pelos empregadores (riscos de passivos trabalhistas, dificuldades na formalização de vínculos e no planejamento de custos); (iii) avaliar possíveis medidas legais e institucionais que possam promover maior segurança jurídica nas relações trabalhistas do setor, incentivando a conformidade com a legislação e o desenvolvimento sustentável do agronegócio, considerando o papel da negociação coletiva e da jurisprudência do TST.

Para a realização deste estudo, foi adotada a pesquisa bibliográfica e documental, com base em artigos científicos, livros, legislação pertinente e fontes online especializadas. O trabalho utilizou uma abordagem exploratória, partindo da revisão da literatura sobre agronegócio, direito do trabalho rural e os impactos da reforma trabalhista. O período de análise compreende publicações e jurisprudências relevantes idealmente de 2010 até o presente (2025). Além da doutrina, analisa-se a legislação e busca-se apontar a relevância da jurisprudência, especialmente do TST, sobre o tema proposto.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Visão do Agronegócio

O agronegócio é a junção dos conceitos de agricultura e negócio. A palavra “negócio” vem do latim *negotium* (que significa “negação do ócio”) e refere-se a qualquer atividade realizada com o objetivo de alcançar resultados que satisfaçam necessidades ou desejos, seja de quem executa a ação ou de terceiros, neste último caso com algum tipo de recompensa. Já a agricultura — ou agropecuária, usada aqui como sinônimo — relaciona-se com o cultivo da terra e com o uso de recursos naturais, seja para a produção vegetal (como grãos, frutas, legumes, verduras, fibras e madeira) ou animal (como bovinos, suínos, aves e peixes). As produções vegetal e animal, por utilizarem diretamente recursos naturais, são consideradas matérias-primas, assim como os minérios. Elas são voltadas ao atendimento das necessidades humanas, seja em sua forma bruta ou após transformação. Um exemplo é o leite, que serve como matéria-prima para a produção de queijo, exigindo a combinação com outros insumos. A matéria-prima é, portanto, um tipo especial de insumo que se destaca por vir diretamente da natureza. Esses recursos naturais podem ser agrupados em biológicos (animais e vegetais), minerais (metálicos e não metálicos), hídricos e energéticos (como o sol e o vento) (Barros, 2022).

Com o avanço da industrialização, a agropecuária incorporou atividades ligadas ao conhecimento, como pesquisa e inovação, ampliando sua complexidade. Hoje, ela integra uma vasta rede que envolve todos os setores econômicos, inclusive o financeiro, denominada agronegócio. O agronegócio é a tradução de *agribusiness* e abrange todas as atividades ligadas à agropecuária. Isso inclui desde os insumos, como sementes e máquinas, até serviços como consultoria, logística, comercialização e transformação. Assim, o agronegócio conecta os setores primário, secundário e terciário da economia, formando uma cadeia produtiva interligada (Prates, 2018).

Descrição: Homem tomando notas em uma prancheta. Ao fundo um campo de cereais. [Fim da descrição]

O agronegócio se diferencia dos demais setores da economia por ser amplamente considerado, por governos, investidores, instituições financeiras e outros agentes econômicos, como um setor de alto risco. Isso se deve à sua vulnerabilidade a fatores imprevisíveis, como condições climáticas adversas (secas, enchentes, geadas), pragas e doenças, desastres naturais e à alta volatilidade dos preços dos seus produtos (commodities), o que pode impactar diretamente seus níveis de produtividade e rentabilidade (Tabosa; Vasconcelos; Campos, 2020).

2.2 O Trabalhador Rural e o Impacto das Normas Trabalhistas

A Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, define em seu artigo 2º o empregado rural como "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" (Brasil, 1973). É importante distinguir essa figura do "trabalhador rural" em sentido amplo. A Convenção nº 141 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre organizações de trabalhadores rurais, adota um conceito mais abrangente, definindo em seu Artigo 2º, item 1, que a expressão 'trabalhadores rurais' abrange "todas as pessoas dedicadas, nas regiões rurais, a tarefas agrícolas ou artesanais ou a ocupações similares ou conexas, tanto se trata de assalariados como [...] de pessoas que trabalhem por conta própria, como arrendatários, parceiros e pequenos proprietários", sob certas condições (OIT, 1975).

Desse modo, conforme aponta Wladimir Novaes Martinez (2022), o trabalhador rural em sentido amplo é o gênero do qual o empregado rural é a principal espécie, alcançando todos os indivíduos que atuam na atividade rural. Isso inclui figuras como o parceiro, o meeiro, o arrendatário que trabalha a terra pessoalmente, o posseiro, o usufrutuário, o empreiteiro rural (em certas condições), o cooperado e outros que laboram no campo, mesmo em funções de apoio ou técnicas, como tratoristas, motoristas, mecânicos, pessoal de escritório de fazendas, agrônomos, veterinários etc., desde que sua atividade principal esteja ligada ao contexto rural (Martinez, 2022).

A Constituição Federal de 1988 (Art. 7º) representou um marco ao equiparar os direitos dos trabalhadores rurais aos urbanos, estendendo-lhes garantias fundamentais (Brasil, 1988). Além disso, assegurou o acesso de trabalhadores rurais à previdência social, inclusive como segurados especiais (Art. 195, § 8º da CF/88; Leis nº 8.212/91 e nº 8.213/91), garantindo benefício de um salário-mínimo ao idoso ou inválido que comprove o exercício da atividade rural, mesmo sem contribuição direta.

No âmbito estritamente trabalhista, a Lei nº 5.889/73 disciplina aspectos específicos da relação de emprego rural, como a jornada de trabalho, que, embora regida pelos usos e costumes locais quanto aos horários de início e término, não pode exceder 8 horas diárias e 44 semanais (Art. 5º da Lei nº 5.889/73 c/c Art. 7º, XIII da CF/88). Permite-se a prorrogação por até 2 horas extras diárias mediante acordo ou norma coletiva, com adicional mínimo de 50%, salvo hipótese de regime de compensação (BRASIL, 1973). O intervalo para repouso e alimentação segue a regra geral da CLT (Art. 71).

A sazonalidade de muitas culturas agrícolas sempre favoreceu modalidades de contratação por prazo determinado, como o contrato de safra, cuja duração varia conforme as fases do ciclo produtivo (Art. 14, parágrafo único, da Lei nº 5.889/73), e o contrato de pequeno prazo (Lei nº 11.718/2008, que alterou a Lei nº 5.889/73), para atividades de natureza temporária por até dois meses dentro do período de um ano. Essas modalidades, embora legais, historicamente contribuem para a alta rotatividade e a instabilidade no emprego rural.

Apesar do arcabouço legal, o setor ainda convive com elevados índices de informalidade e precarização. Como apontam Mazzulo e Moraes (2020), a ausência de vínculos formais, o descumprimento de normas de saúde e segurança e, em situações mais graves, a persistência de condições análogas à escravidão ainda são realidades no campo brasileiro. Picolotto (2021), analisando o período pós-reformas, reforça a vulnerabilidade dos assalariados rurais, destacando altos índices de informalidade, baixa cobertura previdenciária e sindicalização reduzida, mesmo em segmentos modernizados e economicamente pujantes do agronegócio, como a fruticultura de exportação ou a produção de grãos.

2.3 A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e seus Reflexos nas Relações de Trabalho Rurais

A Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), com o intuito declarado de modernizar a CLT, simplificar

procedimentos, prestigiar a negociação coletiva e gerar mais empregos, introduziu alterações profundas que impactaram diretamente o cenário rural. Contudo, em invés de necessariamente mitigar, em muitos aspectos potencializou a insegurança jurídica, tanto para trabalhadores quanto para empregadores. Dentre as principais mudanças com reflexos no agronegócio, destacam-se:

• **Horas *in itinere***: A nova redação do Art. 58, § 2º, da CLT suprimiu o direito ao cômputo, na jornada, do tempo de deslocamento fornecido pelo empregador para locais de difícil acesso ou não servidos por transporte público regular, salvo disposição em contrário em norma coletiva. No meio rural, onde o fornecimento de transporte pelo empregador é prática comum dada as distâncias e a ausência de transporte público eficiente, a alteração representou uma perda econômica e de tempo de descanso para os trabalhadores. Inicialmente, gerou controvérsias sobre sua aplicação a contratos iniciados antes da reforma e sobre a forma correta de proceder, criando insegurança para os empregadores quanto ao risco de passivos relativos a períodos de transição. A jurisprudência do TST parece ter se consolidado no sentido da aplicação imediata da nova regra aos fatos ocorridos após 11/11/2017, respeitando o direito adquirido relativo ao período anterior.

• **Terceirização Ampla**: A validação pelo STF da terceirização irrestrita, inclusive na atividade-fim (ADPF 324 e RE 958.252), somada às alterações da Lei 13.429/17, abriu espaço para que empresas do agronegócio terceirizem etapas cruciais da produção (plantio, colheita, beneficiamento). Embora possa oferecer flexibilidade na contratação de mão de obra sazonal, essa prática aumenta o risco de precarização (salários inferiores, condições piores) e dificulta a responsabilização trabalhista. Para o empregador contratante (tomador dos serviços), persiste a insegurança quanto à extensão de sua responsabilidade subsidiária (ou, até mesmo na solidária em determinadas situações) em caso de inadimplemento pela empresa terceirizada, e quanto aos riscos reputacionais e financeiros advindos da dificuldade em fiscalizar efetivamente as condições de trabalho na ponta da cadeia.

• **Trabalho Intermitente (Art. 443, § 3º e Art. 452-A CLT):** A criação do contrato intermitente, caracterizado pela alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, pareceu, à primeira vista, adequar-se à demanda flutuante de mão de obra em atividades rurais sazonais. Contudo, gera grande insegurança de renda ao trabalhador, que depende das convocações. Do lado do empregador, a complexidade na gestão dessa modalidade (regras de convocação, pagamento proporcional ao final de cada período, recolhimentos específicos) e a incerteza sobre como a Justiça do Trabalho analisará eventuais alegações de fraude ou desvirtuamento (uso para mascarar trabalho contínuo ou subutilização intencional) também representam fontes de insegurança jurídica e potencial contencioso.

• **Trabalhador Autônomo Exclusivo (Art. 442-B CLT)**: A norma que estabelece que a contratação de autônomo, cumpridas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no Art. 3º da CLT, foi uma das mais polêmicas. Embora aparentemente ofereça maior segurança ao empregador que deseja contratar prestadores de serviço sem gerar vínculo (ex: técnicos, consultores, parceiros integrados), a jurisprudência trabalhista continua a aplicar o princípio da primazia da realidade. Se, no caso concreto, forem comprovados os elementos fáticos da relação de emprego, em especial a subordinação jurídica (seja clássica ou estrutural), o TST tende a reconhecer o vínculo. Essa possibilidade de descaracterização judicial do contrato de autonomia expõe o empregador ao risco de reconhecimento de vínculo retroativo com passivos trabalhistas e previdenciários significativos. A tensão entre o Art. 442-B e as decisões do STF que validam outras formas de trabalho (como a "pejotização") agrava a incerteza para o planejamento empresarial.

• **Danos Extrapatrimoniais (Arts. 223-A a 223-G CLT)**: A tentativa de tarifar as indenizações por danos morais, vinculando seus limites máximos ao último salário contratual do ofendido, gerou intensos debates sobre sua constitucionalidade (princípio da reparação integral) e convencionalidade. Embora possa parecer oferecer maior previsibilidade de custos em caso de condenação para o empregador, a discussão judicial sobre a aplicação desses parâmetros, a aferição da gravidade da

ofensa e a possibilidade de superação desses limites em casos excepcionais ainda geram incertezas quanto aos valores efetivamente devidos em litígios, mantendo um grau de insegurança para ambas as partes.

• **Acesso à Justiça**: As alterações nas regras de gratuidade da justiça (Art. 790, §§ 3º e 4º) e a instituição de honorários advocatícios sucumbenciais a cargo do beneficiário da justiça gratuita (Art. 791-A, § 4º), embora parcialmente mitigadas por decisão do STF (ADI 5766 que declarou inconstitucional a cobrança de honorários do beneficiário em certos casos), podem ter criado barreiras econômicas para que trabalhadores rurais buscassem a tutela judicial. Isso pode gerar uma falsa sensação de segurança para o empregador a curto prazo (redução de litígios), mas acumular passivos ocultos decorrentes de direitos não reclamados.

Pflug (2018) argumenta que a reforma, ao não considerar adequadamente as especificidades do trabalho rural e ao promover uma flexibilização sem mecanismos compensatórios robustos, falhou em oferecer a estabilidade jurídica necessária, prejudicando investimentos e o próprio desenvolvimento equilibrado do setor.

“Fatores como a vasta extensão territorial, a dispersão geográfica dos trabalhadores, a forte sazonalidade das atividades, a heterogeneidade do setor (grandes grupos vs. pequenos produtores) e, crucialmente, o histórico enfraquecimento de muitos sindicatos de trabalhadores rurais (agravado pelo fim da contribuição sindical obrigatória) criam um cenário de profunda assimetria negocial”.

2.4 A Negociação Coletiva no Campo Pós-Reforma: Entre a Promessa de Modernização e a Realidade da Precarização

Um dos pilares da Reforma Trabalhista foi a declarada intenção de fortalecer a negociação coletiva, conferindo maior autonomia às partes (sindicatos e empresas) para definirem as condições de trabalho, sob a égide dos princípios da prevalência do negociado sobre o legislado e da primazia do acordo sobre a convenção.

• **2.4.1 A (In)Eficácia da Negociação Coletiva Rural**: A real eficácia desse modelo no meio rural pós-reforma é objeto de questionamento. Fatores como a vasta extensão territorial, a dispersão geográfica dos trabalhadores, a forte sazonalidade das atividades, a heterogeneidade do setor (grandes grupos vs. pequenos produtores) e, crucialmente, o histórico enfraquecimento de muitos sindicatos de trabalhadores rurais (agravado pelo fim da contribuição sindical obrigatória) criam um cenário de profunda assimetria negocial. Nesse contexto, a “liberdade” para negociar pode, na prática, traduzir-se na capacidade do polo economicamente mais forte impor condições que rebaixem direitos, como alertam Mazzulo e Moraes (2020). Para o empregador, mesmo que consiga celebrar acordos aparentemente vantajosos, paira a insegurança sobre a legitimidade representativa do sindicato ou sobre a possibilidade de questionamento judicial futuro da validade das cláusulas pactuadas, especialmente se consideradas aviltantes. Picolotto (2021) aponta como as reformas podem enfraquecer o poder de barganha sindical e incentivar a individualização ou a descentralização excessiva das normas laborais, minando a solidariedade e a construção de padrões setoriais.

• **2.4.2 O Princípio do Negociado sobre o Legislado (Art. 611-A CLT) e seus limites (Art. 611-B da CLT)** O Art. 611-A da CLT estabeleceu que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre rol exemplificativo de matérias, permitindo, por exemplo, pactuar sobre jornada de trabalho (respeitados limites constitucionais), banco de horas anual, intervalo intrajornada (mínimo de 30 minutos para jornadas maiores que 6 horas), teletrabalho, regime de sobreaviso, entre outros. Essa disposição visava conferir dinamismo e adaptabilidade às normas trabalhistas. Contudo, essa prevalência não é ilimitada. O Art. 611-B da CLT elenca direitos que constituem objeto ilícito de negociação coletiva, não podendo ser suprimidos ou reduzidos, como normas de identificação profissional, FGTS (depósitos e indenização), salário mínimo, 13º salário, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, repouso semanal remunerado, licença-maternidade, direito de greve, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, entre outros direitos assegurados constitucionalmente. A tensão entre a amplitude do Art. 611-A e as salvaguardas do Art. 611-B é uma fonte primária de insegurança jurídica para ambas as partes. O ponto nevrálgico reside na interpretação do alcance do Art. 611-A à luz dos limites constitucionais e do conceito de "direitos absolutamente indisponíveis", que foi central na tese fixada pelo STF no julgamento do ARE 1.121.633 (Tema 1046 de Repercussão Geral). A tese firmada pelo STF foi: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis" (Brasil. 2022) . Para o trabalhador, a insegurança reside na possibilidade de ver direitos legalmente previstos serem reduzidos ou suprimidos via negociação coletiva. Para o empregador, o risco está em implementar condições baseadas em norma coletiva que venham a ser posteriormente invalidadas judicialmente por violação a direitos considerados indisponíveis (sejam os listados no 611-B ou outros decorrentes da Constituição, como a dignidade da pessoa humana ou normas de saúde não especificadas ali), resultando em passivos retroativos. A falta de clareza e a casuística na definição jurisprudencial do que se enquadra como "absolutamente indisponível" dificultam a gestão de riscos e a previsibilidade.

• **2.4.3 A Prevalência do Acordo Coletivo sobre a Convenção Coletiva (Art. 620 da CLT):** Reforma Trabalhista alterou o Art. 620 da CLT, estabelecendo que as condições fixadas em acordo coletivo de trabalho (firmado entre a empresa e o sindicato dos empregados) sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (firmada entre o sindicato patronal e o sindicato dos empregados). Anteriormente, prevalecia a norma mais favorável ao trabalhador. No agronegócio, essa inversão pode levar a uma maior fragmentação das condições de trabalho. Grandes empresas ou grupos econômicos, com maior poder de negociação individual, podem conseguir firmar acordos coletivos com condições específicas (eventualmente inferiores às da convenção) para seus empregados, minando a força normativa da convenção como instrumento de padronização setorial e potencialmente criando desigualdades entre trabalhadores da mesma categoria na mesma região. Embora possa parecer vantajoso para a empresa que firma o acordo, a insegurança jurídica para o empregador reside em saber se esse acordo específico realmente o blinda de todas as disposições mais benéficas da convenção (especialmente sobre direitos fundamentais ou não explicitamente negociados no acordo) e qual o real alcance dessa prevalência em futuras disputas judiciais.

2.5 A Jurisprudência do TST e a Modulação dos Impactos da Reforma no Agronegócio

Diante das profundas alterações e das tensões normativas geradas pela Lei 13.467/2017, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) desempenha um papel central na definição dos contornos de aplicação da nova legislação. Sua atuação, contudo, pode ser vista tanto como um fator de acomodação e interpretação quanto, em certos momentos ou temas, como um elemento adicional de insegurança, especialmente enquanto os entendimentos não se consolidam ou se alinham com posições do STF.

• **2.5.1 A Interpretação Restritiva e Conforme a Constituição/Convenções OIT** Em diversos julgados pós-reforma, observa-se o esforço do TST em interpretar os novos dispositivos legais à luz dos princípios constitucionais trabalhistas (proteção, dignidade da pessoa humana, valor social do

trabalho, vedação ao retrocesso social) e das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil. Isso por vezes resulta em uma interpretação restritiva de normas que, aplicadas literalmente, poderiam levar à violação de direitos fundamentais ou a um desequilíbrio excessivo na relação capital-trabalho. Essa abordagem, embora juridicamente defensável sob a ótica da filtragem constitucional, cria para o empregador um cenário onde a adesão estrita à letra da lei reformista não é garantia de segurança jurídica, pois a validade de suas práticas pode depender de uma análise judicial posterior que pondere princípios e normas supralegais.

• **2.5.2 A Reafirmação de Direitos Fundamentais frente à Negociação Coletiva:** Mesmo após a reforma e a decisão do STF no Tema 1046, o TST tem sido provocado a delimitar o conceito de "direitos absolutamente indisponíveis". Há precedentes que reafirmam a invalidade de cláusulas negociadas que atentem contra normas de saúde e segurança do trabalho (mesmo não listadas expressamente no Art. 611-B), ou que impliquem renúncia a direitos essenciais à dignidade do trabalhador. Para o empregador, essa postura significa que a simples existência de uma cláusula em acordo ou convenção, ainda que formalmente amparada no Art. 611-A, não garante imunidade a questionamentos. O risco de invalidação judicial por ofensa a um "patamar mínimo civilizatório" é um fator de insegurança que afeta a confiança nos instrumentos negociados.

• **2.5.3 Casos Emblemáticos e a Construção (ou Oscilação) de Entendimentos**: A consolidação da jurisprudência sobre a Reforma Trabalhista é um processo contínuo e, por vezes, não linear. Divergências entre as Turmas do TST, a revisão de Súmulas ou Orientações Jurisprudenciais (algumas declaradas inconstitucionais pelo STF, como a Súmula 450, ou superadas pela lei, como a Súmula 90 e a 277 sobre ultratividade) e a própria tensão dialética com as decisões da Suprema Corte em temas sensíveis (terceirização, "pejotização") contribuem para a insegurança jurídica. Para os empregadores do agronegócio, essa oscilação ou demora na pacificação de entendimentos sobre temas cruciais (natureza jurídica de certas contratações rurais, validade de regimes de jornada específicos do campo, responsabilidade na cadeia produtiva) dificulta a adoção de políticas de RH consistentes, o cálculo de custos trabalhistas e a prevenção eficaz de litígios, impactando o ambiente de negócios.

3 CONCLUSÃO

Diante da análise empreendida, observa-se que a insegurança jurídica nas relações trabalhistas do agronegócio brasileiro é um fenômeno complexo e bilateral, decorrente de uma confluência de fatores que incluem a rápida modernização do setor, a persistência de práticas informais, a desatualização parcial da legislação específica e, de forma acentuada, os impactos controversos da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Essa insegurança afeta tanto a proteção dos direitos dos trabalhadores rurais, expondo-os a maior vulnerabilidade e precarização, quanto a capacidade de planejamento, investimento e gestão de riscos por parte dos empregadores, que navegam em um ambiente regulatório instável e de interpretação judicial por vezes imprevisível.

A Reforma Trabalhista, ao introduzir mecanismos como a prevalência do negociado sobre o legislado (Art. 611-A CLT), a primazia do acordo sobre a convenção (Art. 620 CLT), e ao flexibilizar regras sobre jornada, terceirização e formas de contratação, buscou conferir maior dinamismo às relações de trabalho. Contudo, no contexto peculiar do agronegócio, marcado por assimetrias negociais, dispersão geográfica e fragilidade sindical em muitas áreas, essas alterações frequentemente intensificaram a insegurança jurídica. A aplicação prática da prevalência do negociado, limitada pelo conceito aberto de "direitos absolutamente indisponíveis" (Tema 1046/STF) e pelas salvaguardas do Art. 611-B da CLT, permanece como um campo fértil para litígios e incertezas sobre a validade e estabilidade das normas coletivas negociadas.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao interpretar e aplicar as novas normas, desempenha um papel crucial na conformação do direito do trabalho pós-reforma. Sua atuação, buscando compatibilizar a legislação com os princípios constitucionais e as convenções

internacionais, ora oferece balizas importantes, ora introduz elementos de instabilidade quando há divergências internas ou tensão com o Supremo Tribunal Federal. Essa dinâmica jurisprudencial, enquanto não atinge um grau satisfatório de pacificação e previsibilidade, contribui para o quadro de insegurança jurídica vivenciado por trabalhadores e empregadores do agronegócio.

Diante desse cenário, torna-se urgente a busca por soluções que promovam maior segurança jurídica no setor. Isso envolve não apenas eventuais ajustes legislativos que considerem as especificidades do trabalho rural de forma mais equilibrada, mas também o fortalecimento das instituições (como a fiscalização do trabalho e a Justiça do Trabalho), o estímulo a uma representação sindical mais efetiva e a construção de uma cultura de diálogo social que permita negociações coletivas mais justas e equilibradas. A clareza na aplicação das normas, a definição mais precisa dos limites da negociação coletiva e a consolidação de uma jurisprudência estável, coerente e previsível são fundamentais. Somente assim será possível conciliar o desenvolvimento econômico sustentável do agronegócio com a justiça social e a dignidade humana no campo, reduzindo a informalidade e garantindo um ambiente de trabalho e de negócios mais seguro para todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências. Brasília, DF: **Presidência da República**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em: 2 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: **Presidência da República**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 2 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: **Presidência da República**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 2 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 [...]. Brasília, DF: **Presidência da República**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 2 abr. 2025.

BRASIL. 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. Brasília, DF: **Presidência da República**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 2 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgamento: 30 ago. 2018. Brasília, DF: STF, [2018].

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766**. Relator: Min. Roberto Barroso. Relator para acórdão: Min. Alexandre de Moraes. Julgamento: 20 out. 2021. Brasília, DF: STF, [2021].

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633**, Tema 1046 de Repercussão Geral. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgamento: 2 jun. 2022 (mérito).

Brasília, DF: STF, [2022].

BURANELLO, Renato. **Manual de Direito do Agronegócio**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Jur., 2024.

BARROS, Geraldo Santa'Ana de Camargo. **Agronegócio**: conceito e evolução. Piracicaba: ESALQ/USP, 2022. Disponível em: https://cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/agro%20conceito%20e%20evolu%C3%A7%C3%A3o_jan22_.pdf. Acesso em: 2 abr. 2025.

LARA, Natália Fernandes Nogueira. EPAMIG: quatro décadas de pesquisa agropecuária em Minas Gerais. **V & Z em Minas**, Belo Horizonte, ano 24, n. 127, p. 6-11, out./dez. 2015. Disponível em: https://crmvmg.gov.br/RevistaVZ/Revista27.pdf. Acesso em: 02 abr. 2025.

LORENCINI, Bruno César. Princípio da confiança na regulação do agronegócio. **DireitoAgr.com**, 2024. Disponível em: https://direitoagro.com/wp-content/uploads/2024/06/BCLORENCINI_Confianc%CC%A7a-e-regulacao-agro.pdf. Acesso em: 2 abr. 2025.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **100 Anos de Previdência Social - 1923-2023**: Evolução Legislativa da Proteção Previdenciária no Brasil. Curitiba: Juruá, 2022.

MAZULLO, Paula Maria do Nascimento; MORAES, Maria Dione Carvalho de. Desafios da negociação coletiva do trabalho em contexto de flexibilização dos direitos e desproteção social: o caso do agronegócio no estado do Piauí. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 6, n. 5, p. 26477-26488, maio. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 141**: Convenção sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais, 1975. Genebra: OIT, 1975.

PICOLOTTO, Everton Lazzaretti. Gigante com Pés de Barro: O Trabalho Rural como elo frágil do agronegócio em tempos de Reformas Trabalhistas. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 52, n. 3, p. 151-185, 2021.

PFLUG, Samantha Ribeiro Meyer. Reforma trabalhista: agronegócio e desenvolvimento. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 244-260, maio/ago. 2018.

PRATES, Rodolfo Coelho. **Fundamentos do Agronegócio**. Curitiba: Fael, 2018.

TABOSA, Francisco José Silva; VASCONCELOS, Aléssio Tony Cavalcanti; CAMPOS, Kassia de Oliveira. Risco no agronegócio brasileiro: o estado da arte. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 13, n. 4, p. 940-958, jul./ago. 2020.

Foto de capa: Freepik

Foto artigo: Freepik