

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO À LEI Nº 5.889 DE 1973 NO ESTATUTO DA TERRA

Anna Carolina Carvalho de Paula¹

Yasmin das Graças Cruz Silva²

Jussara Melo Pedrosa³

RESUMO

O presente artigo foi elaborado com a finalidade de apresentar os impactos da reforma trabalhista em relação a Lei nº 5.889 de 1973 no Estatuto da Terra, e o que isso causou na vida profissional do trabalhador rural. Ao realizar o artigo científico foi realizada pesquisas em diversas legislações que dispõe sobre o tema, além de doutrinas voltadas para o assunto. Estudos realizados na referida área, leva a concluir que a reforma trabalhista não trouxe muitas vantagens para o trabalhador do campo, visto que a reforma veio com a proposta de igualar os direitos entre todos os trabalhadores, entretanto não fora observado as diferenças de cada um dos envolvidos. Verifica-se também que para conquistar a lei vigente o trabalhador passou por diversos momentos, o que evidencia a chegada do momento atual, o qual observa-se que a árdua caminhada foi longa e relativamente lenta.

Palavras-chave: Estatuto da Terra. Trabalhador Rural. Reforma trabalhista. Direito do Trabalho.

THE IMPACT OF LABOR REFORM IN RELATION TO LAW Nº 5.889 OF 1973 ON THE STATUTE OF THE LAND

ABSTRACT

This article was prepared with the purpose of presenting the impacts of the labor reform in relation to law no. When carrying out the scientific article, research was carried out in various legislation that has on the subject, in addition to doctrines focused on the subject. Studies carried out in this area lead to the conclusion that the labor reform did not bring many advantages to the rural worker, since the reform came with the proposal to equalize the rights between all workers, however the differences of each one of the workers were not observed. Involved. It is also verified that to conquer the current Law the worker went through several moments, which shows the arrival of the current moment, which is observed that the arduous journey was long and relatively slow.

Keywords: Land Statute. Rural worker. Labor Reform. Labor Law.

¹ Graduando em Direito pela Universidade de Uberaba. E-mail: anna.carolinacp@edu.uniube.br

² Graduando em Direito pela Universidade de Uberaba. E-mail: yasminsilva@uniube.edu.br.

³ Professora na Universidade de Uberaba. Mestre em Direito Empresarial nas Relações de Trabalho pela Universidade de Franca (UNIFRAN). Especialização em Direito Público e Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica (PUC Minas). Advogada atuante nas áreas Trabalhista, Empresarial e Previdenciária.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como intuito comentar a respeito das mudanças que ocorreram para o trabalhador rural após a reforma trabalhista, o trabalho inicia-se expondo sobre o trabalhador rural e segue discorrendo sobre as reformas que ocorreram no âmbito rural, bem como a legislação vigente.

Para analisar o tema em questão, foi utilizado de algumas doutrinas e, principalmente, a legislação como ponto principal. A pesquisa foi realizada com base nas Normas Reguladoras do Trabalho Rural (Lei nº 5.889 de 1973), a Constituição da República Federativa do Brasil de 1.988, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei nº 5.452/1.943), Reforma Agrária (Lei nº 8.629/1.993) e, juntamente, com alguns artigos científicos que tem como ápice o estudo a respeito da reforma trabalhista.

O trabalho foi dividido em cinco partes, sendo elas: trabalhador rural, reforma trabalhista, Lei nº 5.889/1973 e Estatuto da Terra e o impacto da reforma trabalhista para o trabalhador rural, cada uma delas informando um pouco do trabalhador rural e das mudanças vivenciadas. A pesquisa foi feita pelo método estudo científico.

2 TRABALHADOR RURAL

O trabalho rural sempre existiu em território brasileiro, desde os primórdios da escravidão, onde negros eram forçados a realizar trabalho no campo, exigidos pelos donos de fazenda, desse modo, pode-se observar a importância do agro no capitalismo e forma de movimentação do PIB brasileiro, onde sempre observamos a grande porcentagem realizado por meio de serviço rural.

A primeira legislação do trabalhador rural foi no ano de 1.903, onde o Congresso aprovou o Decreto nº 979, que regulava as normas para a criação de sindicatos agrícolas, esses sindicatos iriam englobar empregador e empregado. Em 1.954, o Executivo encaminhou para o Congresso um projeto que visava uma estabilidade para o trabalhador rural, que limitasse a jornada de trabalho, trazendo mais segurança para o empregado, esse primeiro projeto não foi aprovado. Porém, durante o governo de João Goulart o executivo retomou a tarefa de promover a transformação social no campo brasileiro. Assim, buscando o apoio dos sindicatos e das camadas populares, Goulart concebeu um amplo programa de reformas estruturais, no qual se destacava a reforma agrária. No Congresso, graças ao expressivo

aumento da bancada petebista registrado nas eleições legislativas de 1962, a oposição às reformas diminuiu. Diante desse novo quadro, o presidente encaminhou ao Parlamento um projeto de Lei nº autoria de Fernando Ferrari que, depois de receber algumas emendas, veio a transformar-se na Lei nº 4.214, o Estatuto do Trabalhador Rural (FGV, Sérgio Lamarão e Leonilde Servolo de Medeiros, 2020).

Em 1.973, a Lei nº 5.889/73 estatui as normas do trabalhador rural, no seu artigo 2º conceitua o empregado 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.

Outra definição importante do meio rural é identificar quem é o empregador rural, conforme o artigo 3º da Lei nº 5.889/73, empregador rural pode ser a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílios de empregados.

Assim como todo trabalhador celetista, o empregador rural possui deveres e direitos que são equiparados pela Lei do Trabalhador Rural e pela Consolidação das Leis do Trabalho, entre esses direitos pode-se destacar o direito a horas extras, o cumprimento de carga horária semanal, férias, equipamentos de proteção individual, dentre outros. Vale ressaltar, que no Brasil tem em média 18 milhões de trabalhadores rurais e esses trabalhadores devem possuir registro na CTPS ou possuir contrato de trabalho pelo período da safra, que nesse caso, além do valor do contrato, o trabalhador possui direito a indenização pelo tempo de serviço (Nicoli, 2021).

3 REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista foi aprovada no ano de 2017, trata-se de uma série de mudanças que alteraram 117 (cento e dezessete) artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, vale destacar, que a Lei nº 13.467/2017 não só alterou a CLT como também alterou três leis relativas a direito dos trabalhadores e deveres dos empregadores. Nessas mudanças ocorreram modificações a respeito de férias, horário de alimentação e descanso, carga horária, remuneração, ações na justiça, dentre outros.

As mudanças foram diversas, entre elas pode-se citar a mudança sobre o que se refere as férias, o trabalhador terá a opção de dividir o seu período de férias em três, caso o empregador esteja de acordo, um desses períodos não poderá ser inferior a 14 dias corridos, e

os demais poderão ser de cinco dias corridos (artigo 143, CLT). Quanto à jornada de trabalho, essa poderá ser de 12 (doze) horas diárias, seguidas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, respeitando o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Outro ponto considerável da mudança foi a respeito do tempo na empresa, atividades como descanso, alimentação, estudo, atividades de interação, troca de uniforme e higiene pessoal não são mais consideradas como serviço efetivo, porém, no caso da troca de roupa será necessário conversar com o empregador, pois se a empresa exigir que a troca seja realizada lá, será contado como tempo trabalhado.

Com relação ao descanso, antes da reforma o intervalo mínimo era de 1 (uma) hora, atualmente poderá ser de 30 (trinta) minutos, porém deverá ser combinado por meio da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

Agora não será mais necessário homologar o plano de carreira no Ministério do Trabalho, nem o registrar em contrato, ele poderá ser negociado entre empregado e empregador. O tempo de deslocamento entre local de trabalho e casa do empregado não deverá ser computado na jornada de trabalho.

Foi incluído com a mudança duas novas modalidades de trabalho: o trabalho intermitente, que o colaborador será pago por período de trabalho, recebendo por horas ou diárias e o teletrabalho, que seria o trabalho remoto, no qual o trabalhador formaliza com o empregador, em contrato, os recursos utilizados. E ainda, o trabalho parcial, que poderá ser de até 30 (trinta) horas semanais, sem possibilidade de horas extras, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais (artigo 26-A, CLT).

Outra novidade é que uma empresa poderá terceirizar serviços relacionada à sua atividade-fim, não apenas à atividade meio, como era antes.

Ante o exposto verifica-se que a reforma trabalhista modificou diversos artigos da legislação, impactando de forma direta na relação entre empregador e empregado.

4 LEI N° 5.889/1973 E O ESTATUTO DA TERRA

O Código Civil do ano de 1918 foi a primeira legislação a tratar sobre alguns contratos que se referiam ao meio rural, contratos tais como parceria agrícola (Capítulo XII) e da empreitada (Seção III do Capítulo IV). A Consolidação da Leis do Trabalho foi se adaptando

de forma gradual para a necessidade dos trabalhadores do campo, até o ano de 1963, alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho já faziam parte da proteção dos trabalhadores rurais.

Na década de 50, com o aumento da pressão dos trabalhadores rurais que reivindicavam seus direitos, considerando suas especificidades, com o apoio dos movimentos operários católicos, dessa forma, em 1.963 entrou em vigor a Lei nº 4.217, conhecida como Estatuto do Trabalhador Rural, esse estatuto possuiu um curto período de vigência, pois, foi revogado no ano de 1.973 pela Lei nº 5.889, que garantiu aos empregados rurais, observando as suas diferenças, quase todos os direitos emanados pela Consolidação das Leis do Trabalho (FGV, LAMARÃO, MEDEIROS, 2020).

Com a Constituição da República de 1988 o trabalhador rural alcançou não só os mesmos direitos do trabalhador urbanos, como também algumas garantias individuais que serão abordadas no decorrer deste trabalho.

A Lei nº 5.889/73 revogou o Estatuto do Trabalhador Rural (ETR), bem como as demais leis em contrário. A partir de então, foi regulamentado que as questões trabalhistas seriam regulamentadas pela Justiça do Trabalho, enquanto, os contratos de parceria rural empreitada e arrendamento seriam regidos pelo Código Civil, da mesma forma que as controvérsias resultantes.

Ao trabalhador rural aplicam-se as mesmas normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, com diferenças em algumas regras, como consta o artigo 7º da CR/88 “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, aproximando ainda mais com as demais classes de trabalhadores, com direitos diretamente na Constituição. Os direitos específicos do trabalhador rural estão previstos na Lei nº 5889/73

Quanto ao Estatuto da Terra, foi criado pela Lei nº 4.505, de 30/11/64, sendo, portanto, obra do regime militar, instalado no Brasil por meio do golpe militar de 31/03/64, o mesmo foi criado como uma forma de frear os movimentos camponeses, que se multiplicavam durante o governo de João Goulart. A criação do Estatuto da Terra e a promessa de uma reforma agrária foi a forma utilizada pelos governantes para apaziguar os camponeses e tranquilizar os proprietários de terra. Seus conceitos abrangem definições de cunho político, que servem para orientar a ação de órgãos governamentais agrícolas e de reforma agrária (Ética Ambiental).

Alguns conceitos contidos no Estatuto da Terra trouxeram grandes repercussões para a vida no campo. Entre eles, a Reforma Agrária que é o conjunto de medidas que tem como

objetivo promover uma melhor distribuição da terra, tendo em vista, a grande proporção de terra concentrada na mão de um ou de poucos proprietários, mediante modificações no regime de sua posse e uso, pretendendo atender aos princípios da justiça social e ao aumento de produtividade; o Módulo rural que é a menor unidade de terra em que uma família pode se sustentar, ou, de acordo com a lei, lhes absorve toda a força de trabalho, garantindo que eles tenham direito a subsistência e o progresso social e econômico – e cujas dimensões, são determinadas por órgãos oficiais, sendo assim, deriva-se o conceito de propriedade familiar; o Minifúndio é uma propriedade de terra cujas dimensões não completam o número mínimo para configurar um módulo rural, ou seja, não contempla o sustento e/ou progresso econômico e social daqueles que trabalham no mesmo; já o Latifúndio são as propriedades que ultrapassam 600 módulos rurais ou, independentemente deste valor, sejam destinadas a fins não produtivos. Logo pode-se classificar como dois tipos de latifúndio, sendo eles: o latifúndio produtivo explora da terra de acordo com a função social e o latifúndio improdutivo que não cumpre sua função social (Ética Ambiental).

As metas definidas no Estatuto da Terra eram, basicamente, duas: a execução de uma reforma agrária e o desenvolvimento da agricultura. Três décadas depois, pode-se afirmar que a primeira meta não foi fielmente cumprida, enquanto a segunda recebeu bastante atenção do governo, principalmente no que se trata de desenvolvimento capitalista e empresarial da agricultura, logo a observância da política agrícola no Brasil.

5 O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA PARA O TRABALHADOR RURAL

A reforma trabalhista trouxe inúmeras mudanças para as relações de trabalho no país. A Lei nº 13.467, popularmente conhecida como lei da reforma trabalhista, entrou em vigor no dia 1º de novembro de 2017. Seus impactos no âmbito rural atingem, principalmente, a questão do transporte de empregados para trabalhar em locais onde não há transporte público e, também, os contratos de trabalho por safra. Embora não aborde o trabalho agrícola de forma específica, não há dúvida de que a reforma trabalhista aprovada repercutirá no campo, uma questão de grande preocupação é o estímulo da terceirização. Para o trabalho no campo, a percepção da utilização e restrita da terceirização, trazida pela reforma, talvez seja a dimensão de consequências mais abrangentes. Compra salientar, nesse sentido, que a nova redação dada pela já mencionada a Lei nº 13.429/2017 não oferecida a segurança jurídica necessária para uma ampla disseminação da terceirização, incluindo as atividades-fim das

empresas. Com isso em mente, os legisladores fizeram constar na Lei nº 13.467/2017, menção explícita à possibilidade de terceirização de toda em qualquer atividade desempenhada pelas empresas, até mesmo da atividade considerada como papel principal.

A terceirização, nesse contexto, aparece uma estratégia digestão da força de trabalho cujo objetivo é, na prática, flexibilizar o limite à exploração do trabalho, fixado nessas regras do assalariado formal. O tomador do serviço terceirizado segue mantendo o 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 as dificuldades que a terceirização cria quanto ao acesso à justiça, algo relativamente distante da realidade do trabalhador agrícola. A autorização da terceirização e restrita deve acentuar o uso das formas mais frequentes de terceirização do trabalho agrícola, como a intermediação por "empreiteiros" e a contratação de cooperativas de mão de obra. Em um mercado caracterizado pelas nacionalidades dos vínculos e pela informalidade, a terceirização criou um espaço ainda maior para desregularização das relações de trabalho no campo.

Uma das mudanças mais significativas para a população rural é justamente o fim do pagamento pela hora de deslocamento. Em relação ao transporte de trabalhadores, até a entrada em vigor da nova lei, o tempo do transporte oferecido pelo empregador para conduzir seus empregados até o local de trabalho chamado de horas *in itinere*, é considerado como tempo a disposição do trabalhador e, conseqüentemente são horas computadas para fim de remuneração salarial (Artigo 58, § 2º, CLT). A partir da reforma, não serão computadas como jornada de trabalho e nem como salário, conseqüentemente nem como tempo trabalhado. Nos locais de difícil acesso, por exemplo, é comum que o empregador rural disponibilize meios de transporte para seus empregados.

Na avaliação do presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Jaú (SP), Junior Stefanin, os cerca de 5.000 trabalhadores da cana da região terão perda salarial entre R\$ 150,00 a R\$ 200,00 por mês apenas por causa dessa mudança, valor significativo, equivalente de 10% a 20% do salário médio desses trabalhadores (Repórter Brasil – UOL, 2017).

No mesmo sentido é o cálculo feito por Abílio Penteado da Silva, presidente do Sindicato dos Trabalhadores e Empregados Rurais de Paulistânia, região de São Paulo que concentra plantações de laranja. Segundo ele, os cerca de 8.000 trabalhadores da região gastam, em média, duas horas por dia com o deslocamento, feito em ônibus da empresa (Repórter Brasil – UOL, 2017).

Outra mudança prevista na reforma também pode reduzir os benefícios dos trabalhadores rurais contratados, o artigo 457, da CLT com a sua novel conceituação jurídica, o prêmio consiste na remuneração, habitual ou não, previamente pactuada ou não, que é paga de forma discricionária pelo empregador, por não corresponder ao salário fixado no contrato de trabalho do empregado, para remunerar o desempenho extraordinário, que extrapola àquele previsível e inerente à função do empregado. (CARDOSO; CIRILO, 2018).

Antes da reforma trabalhista, as férias só podiam ser parceladas em condições excepcionais. Com a nova CLT, as férias podem ser parceladas em até três vezes, sendo que, pelo menos, um dos períodos precisa ter ao menos quatorze dias corridos, e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos cada. Além disso, o período não pode iniciar nos dois dias que antecedem um feriado ou em um dia do que já seria um repouso semanal remunerado.

O trabalho intermitente não era previsto na antiga CLT. Além de regulamentar a modalidade de contratação, a reforma amplia os direitos do trabalhador rural. O produtor rural precisa de mão de obra temporária durante o período de safra. Agora, há a opção do contrato intermitente. Segundo o artigo 452 da CLT, o valor da hora trabalhada não pode ser menor que o salário mínimo dos outros empregados. No período em que o trabalhador não é chamado, não é remunerado. No fim da contratação, o empregado recebe: remuneração; férias proporcionais mais um terço; 13º proporcional; repouso semanal remunerado; e demais adicionais legais.

A reforma trabalhista também inovou em tratar dos contratos de trabalho intermitentes, ou seja, aqueles trabalhos onde o empregador contrata o funcionário para trabalhar esporadicamente. No âmbito rural, esse tipo de contratação ocorre em produções agrícolas por safra porque nesses casos o produtor e empregador rural não necessitam de determinados tipos de mão de obra diariamente, como em plantio e colheita, por exemplo.

Verifica-se que, a nova disposição legal não determinou um mínimo de horas para a contratação de um trabalhador intermitente, contudo, continuam valendo as horas máximas de jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais. De acordo com a nova regra, o trabalhador contratado para esse tipo de regime não deixa de ter direito ao proporcional de férias e 13º salário, repouso semanal remunerado e os adicionais legais (Artigo 452-A, § 6º, Lei nº 13.467). Mesmo com essas proteções legais, o empregado intermitente pode ser uma opção economicamente viável ao empregador rural.

Cabe destacar que, na prática, o empregador rural elabora um contrato com o empregado, cumprindo todas as exigências legais. Quando o empregador necessitar da mão de

obra do trabalhador o acionará com, no mínimo, 03 (três) dias de antecedência, adiantando qual será a jornada que o empregado deverá cumprir (Artigo 452-A, § 1º, Lei nº 13.467). Nestes casos, a gestão na comunicação deve ser eficaz diante os prazos legais para empregador e pretense empregado, sendo que este, tem um dia útil para responder a solicitação do empregador, de forma que, sem resposta, a oferta será considerada recusada e não caracterizada como insubordinação, seja ela por silêncio ou expressa (Artigo 452-A, § 3º, Lei nº 13.467).

Assim, pode-se dizer que havendo aceitação da proposta pelo empregado, consolida o vínculo e o cumprimento das regras contratuais, as quais, se rompidas pelas partes, pode gerar multa de 50% (cinquenta por cento) correspondente a remuneração que seria paga naquele período trabalhado, com prazo de 30 (trinta) dias para ser paga (Artigo 452-A, § 4º, CLT).

São perceptíveis as mudanças e os futuros reflexos da reforma trabalhista no campo, a análise da lei e a sua aplicação a cada caso concreto deve ser feita com cuidado e pelo consultor jurídico, já que se trata de Lei nova, impossibilitando, neste momento, prever suas consequências em ações judiciais futuras, demandando atenção desde a redação dos contratos de trabalho intermitentes. As informações abordadas não esgotam o assunto, tampouco tratam de todas as regras da nova Lei.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atentando ante ao que foi exposto, a pesquisa teve como finalidade identificar os impactos que a reforma trabalhista causou ao trabalhador rural, pode-se observar que essa reforma veio com o intuito de diminuir as desigualdades, sendo assim, busca igualar os direitos dos trabalhadores rurais perante os trabalhadores urbanos.

No decorrer da pesquisa para a realização do presente artigo, verifica-se que a Lei nº 5.889/1973 trouxe consigo, além de artigos voltados diretamente para o empregado rural, as definições a respeito do empregado e empregador rural, de primeiro momento foi optado por falar um pouco mais a respeito dessas definições e suas diferenças em relação ao trabalhador urbano.

No segundo momento, foi realizada a pesquisa sobre a reforma trabalhista e exposto todas as suas mudanças e como essas alterações funcionariam na prática, e, ainda, foi realizada uma série de comparações entre o que tratava a legislação anterior, com a que está vigente no atual cenário.

Foi analisada, ainda, a Lei nº 5.889/1973 em conjunto com o Estatuto da Terra, no qual foi descrito cada mudança que ocorreu para o trabalhador rural até o presente momento, incluindo, quais os motivos que levaram a criação de ambas as legislações.

Por fim, foi realizada a análise a respeito do impacto que a reforma trabalhista trouxe para o empregador rural, verificou-se que com a Reforma trabalhista ocorreu alguns prejuízos para o trabalhador rural, um deles faz referência ao deslocamento para o local de trabalho, a reforma deixou de contabilizar este deslocamento, o que de certa forma trouxe prejuízos para os trabalhadores da área rural, tendo em vista, que, os funcionários em sua grande maioria reside em local distante, bem como fazendas, sítios.

Após os estudos realizados, considera-se que a reforma trabalhista, em âmbito geral, não foi benéfica para o trabalhador rural, visto que a mudança deixou de considerar o horário de deslocamento, fazendo com que o trabalhador residente de local distante sofra prejuízo.

REFERÊNCIAS

AMBIENTAL, Ética (org.). **O que é o estatuto da terra e qual seu objetivo**. Disponível em: <https://etica-ambiental.com.br/estatuto-da-terra-e-seu-objetivo/amp/>. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 3.071, de 1 de janeiro de 1916. Institui o Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071impressao.htm. Acesso em: 14 mar. 2022

BRASIL. Lei nº 5.889 de 8 de junho de 1973. Estatui normas regulamentadoras do trabalho rural. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em: 14 mar. 2022

BRASIL. Constituição (1.988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 abr. 2022

CARDOSO, Alessandro Mendes; CIRILO, Simone Bento Martins. **Reforma trabalhista e a exclusão do prêmio do salário de contribuição**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/275447/reforma-trabalhista-e-a-exclusao-do-premio-do-salario-de-contribuicao>. Acesso em: 14 abr. 2022.

CENTRO, Rural (ed.). **Reflexos da reforma trabalhista no meio rural**. Disponível em: <https://www.ruralcentro.com.br/analises/reflexos-da-reforma-trabalhista-no-meio-rural-6167>. Acesso em: 24 abr. 2022.

FIA - FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO (org.). **Reforma trabalhista: o que é, quando surgiu e a nova lei**. 2018. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/reforma-trabalhista/>. Acesso em: 26 mar. 2022.

LAMARÃO, Sérgio/ MEDEIROS, Leonilde Servolo de. **Estatuto do trabalhador rural**. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdac/acervo/dicionarios/verbete-tematico/estatuto-do-trabalhador-rural>. Acesso em: 01 abr. 2022

MAGALHÃES, Ana. **Como a reforma trabalhista pode impactar a vida do trabalhador rural**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/09/20/como-a-reforma-trabalhista-impacta-a-vida-do-trabalhador-rural.amp.htm>. Acesso em: 20 abr. 2022.

NEVES, Anderson Alex Prata; LIMA, Juscelino Silva de. **O trabalhador rural e seus direitos na Constituição Federal**. 2016. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-148/o-trabalhador-rural-e-seus-direitos-na-constituicao-federal/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

NICOLI, Luís. “**Conheça os direitos do trabalhador rural**.” Nicoli Sociedade de Advogados, 9 September 2021, <https://nicoliadvogados.adv.br/direito-trabalhista/direitos-trabalhistas-do-trabalhador-rural/>. Acesso em: 14 mar. 2022.