

ANÁLISE DA JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO RURAL À LUZ DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR

Gabriel da Silva Pontes¹
Jorge Afonso Neves Anaice da Silva²

RESUMO

O artigo analisa a jornada de trabalho do empregado rural à luz do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, a propósito de leis que tratam da jornada de trabalho do empregado rural no Brasil. A extensa legislação traz dúvida em relação a qual lei determinado indivíduo se submete e, no caso em foco, o trabalhador rural tem suas regras albergadas pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, e principalmente em lei própria (específica), Lei nº 5.889/73 e Decreto nº 73.626/74, e em alguns artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, o trabalhador rural deve trabalhar no máximo 8 horas por dia e 44 horas por semana. O conceito de empregado rural encontra-se descrito no artigo 2º da Lei 5.889/73 onde: “Empregado Rural é toda a pessoa física que em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste, mediante salário”. O trabalho além desses horários dá direito à percepção de horas extras, que devem ser pagas com o adicional de 50%. Este trabalhador rural tem direito a repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, igualmente tem o direito de folgar em feriados civis e religiosos, devendo ser remunerado em dobro caso trabalhe nestes dias de repouso. Nos trabalhos com duração superior a 6 horas será obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de 1 hora, observados os usos e costumes da região, assim como o intervalo de 11 horas entre duas jornadas, de acordo com o que regulamenta a CLT.

PALAVRAS CHAVE: Empregado Rural. Jornada de Trabalho. Legislações. Trabalhador Rural.

¹ Acadêmico do 10º semestre de Direito da Faculdade Estácio Seama, Email: g13pontes@hotmail.com

² Professor Especialista na Faculdade Estácio Seama e orientador no presente artigo. Email: jorge.anaice@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo o estudo da jornada de trabalho do empregado rural à luz do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, para poder saber a qual norma, das tantas existentes, é que regula a jornada de trabalho do trabalhador rural.

No Brasil pela extensa legislação, ocorre à dúvida em relação a qual lei determinado indivíduo se submete e, no caso em foco, o trabalhador rural tem suas regras albergadas pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, e principalmente em lei própria (específica), Lei nº 5.889/73 e Decreto nº 73.626/74, além das contidas na Consolidação das Leis Trabalho – CLT em exame a lei 4.657, de 4 de setembro de 1942.

Nas cidades pequenas e médias é muito corriqueira a dúvida sobre o enquadramento de determinado trabalhador como rural ou urbano. Essa primeira definição é de extrema relevância, pois os trabalhadores rurais serão prioritariamente regidos pela Lei Federal n. 5.889/73, já os urbanos serão regidos pela legislação comum a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A questão central do estorvo é saber a qual lei o trabalhador rural está melhor enquadrado.

O trabalhador rural é tratado, dentro do direito trabalhista, por todos os direitos que se relacionam ao trabalhador urbano. A Constituição Federal de 1988 equiparou o direito dos trabalhadores rurais aos dos trabalhadores urbanos, consolidando-os, em seu artigo 7º e incisos. Entretanto, há direitos peculiares entre os trabalhadores urbanos e rurais, que trataremos especificamente na análise das leis que abotam o empregado rural e sua jornada de trabalho. Deste modo, os operadores do direito que atuam na área trabalhista, precisam perpetrar seus convencimentos jurídicos com a observância do princípio da norma mais favorável, ao se tratar da jornada de trabalho do empregado rural.

1. EVOLUÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA

1.1. CONTEXTO HISTÓRICO

O direito trabalhista teve sua história evolutiva marcada por grandes batalhas, no meio a época em que se vivenciava ou que era tratado como certo ou

errado, e seria impossível entender ou mesmo chegar a uma compreensão do Direito do Trabalho sem antes percorrer o passado.

Houve uma época que até mesmo no livro sagrado, a Bíblia, o trabalho foi interpretado como um castigo pelo cristianismo pelo fato de Adão ter comido o fruto proibido, este sendo castigado como ofícios para que pudesse se alimentar. O nome trabalho vem do latim (*tripalium*), e nesse diapasão de batente a primeira forma que surgiu foi à escravidão.

Narra o professor Martins (2012, p. 04) que:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas trabalhar.

De acordo com doutrinadores e filósofos a energia humana, física ou intelectual, que é exercida por uma pessoa para fazer o que a outra manda constitui trabalho, e desde seu surgimento o homem sempre teve que trabalhar, para se alimentar, defender-se, e para abrigar-se, e com isso o homem foi vendo que a força de um poderia se atrelar com a força do outro, surgindo assim às tribos, que foram evoluindo gradativamente de acordo com suas necessidades ou com as complexidades que os trabalhos iam exigindo deles. Assim até o surgimento do trabalho escravo.

De acordo com Süsserkind (2012, p. 05) a escravidão:

Os povos da antiguidade fizeram do trabalho escravo o estio da sua economia e o instrumento das suas realizações. As civilizações dos egípcios, assírios e babilônios foram edificadas com nesse tipo de trabalho, sem embargos da atividade dos servos da gleba, cuja figura jurídica surge na agricultura, e do trabalho livre dos artífices e artesãos. Na Grécia antiga e em Roma a execução dos serviços materiais cabia, geralmente, aos escravos. Entre os romanos, no entanto, muitos se libertaram.

Houve também uma época chamada de servidão que é conhecida através da história como feudalismo, onde os senhores feudais, conhecidos como os nobres da época donos de comércio, terras etc. Tinham papel importante nas decisões políticas administrativas e com isso davam proteção militar e política aos seus

servos que tinham como obrigação prestar serviços nas terras dos senhores feudais, onde sua função era basicamente produzir (agricultura) e entregar parte dessa produção a os senhores feudais, assim ganhavam proteção e direito de usar as terras.

Descreve o professor Sússekind (2012, p. 06):

A vinculação do colono a terra existiu nas grandes civilizações antigas. Mas a servidão renasceu forte após a queda do Império Romano, no ano de 476, transformando-se no esteio da estrutura econômica do regime feudal. Com o desmoronamento do poder político central, nobres e representantes na Igreja passaram a dominar regiões caracterizadas pela agricultura (latifúndios). Eles não perdiam domínio da terra cedida os colonos, a quem davam proteção, deles recebendo obediência e um cânon enfiteutico, pago com parte da produção agrícola ou em dinheiro. Era o regime feudal. O colono, oriundo de antigas gerações de escravos ou de trabalhadores livres, vinculava-se juridicamente a terra colonizada, juntamente com os seus familiares, tornando-se um parceiro obrigatório do eventual detentor do feudo. Dão a expressão “servo da gleba”.

Houve também uma manifestação dessa servidão em várias passagens da história da humanidade, e no Brasil por meados do século XVIII, e na antiga União Soviética que teve que ter uma intervenção da Revolução Comunista para o fim da servidão. Martins (2012, p. 04) expõe que “Nessa época, o trabalho era considerado um castigo. Os nobres não trabalhavam”.

Nesse caminhar da história da evolução do Direito Trabalhista apareceu a Mita espanhola explicitada por Sússekind (2012) como uma das que tiveram o sistema bastante avançado para a época.

Nesse diapasão descreve o professor Sússekind (2012, p. 07):

A mita foi desenvolvida na América espanhola entre os indígenas, correspondendo a trabalho obrigatório impostos por sorteio. Mas não era gratuito, e os seus prestadores estavam protegidos por algumas normas jurídicas surpreendentes para época, conhecida como “legislação das índias”, de FELIPE II (Ordenanças de 1574).

Na esteira dessa prévia histórica, nascem mais corporações de ofício, logo ao fim do regime feudal, este modelo trouxe um sistema diferente do que já existiu até então. As corporações de ofício sempre tinha um mestre, este era o líder de toda a corporação, sendo encarregado pelo treinamento como também pela

administração da corporação. Estas tinham uma grande influência da Igreja Católica. E no século XIV, houve divergências no sistema adotado pelos mestres em relações aos seus companheiros e aprendizes com isso surgindo a Compagnonnage como um dos percussores dos sindicatos já criados no século XIX. Trago a baila a elucidação o Sússekind (2012, p. 08): “os estatutos da corporação dispunham sobre os respectivos poderes e estabeleciam rígida hierarquia entre seus filiados. Estes se dividiam em aprendizes, companheiros e mestres”.

O aprendiz devia obediência a seu mestre, com quem aprendia o ofício correspondente em torno de cinco anos, ele passava a companheiro ou oficial; mas, até alcançar o mais elevado grau de hierarquia da corporação, só podia trabalhar para o respectivo mestre.

No século XV, início da época moderna surgiu à Renascença, trouxe novos pensamentos em várias áreas das ciências, filosofia, literatura e política, essa evolução nessas áreas foi que encadeou os conflitos na era das corporações de ofício, com isso foram surgindo batalhas entre mestre e seus companheiros, além disso, essa era trouxe um entendimento de que o Estado devia participar da relação trabalhista da época. Assim nesse período surgiu as Manufaturas monopolistas.

Assim nos descreve o professor Sússekind (2012, p. 10 e 11) sobre a era das manufaturas monopolistas:

Com o regime das manufaturas, surgido na fase da decadência das corporações de ofício, as relações de trabalho apresentam características de transição entre o sistema anterior e o capitalismo, passando o trabalhador a receber um salário como contraprestação do serviço executado.

As manufaturas eram empresas que detinham o monopólio regional para determinada atividade econômica, concedida pelo poder real, competia ao rei a aprovação do regulamento administrativo que as regia. A figura do empresário surgia nítida, como chefe da empresa, com poder de comando absoluto.

As corporações de ofício e as manufaturas monopolistas foram extintas pela Lei Chapelier de 1791, logo após a Revolução Francesa, por serem incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. E este sendo o mais importante marco que até os dias atuais vem sendo lembrado, como o que o mundo não busca para o crescimento com igualdade, é a conhecida era da escravidão, e o período seguinte, em que o trabalhador teve seus direitos reconhecidos na revolução industrial com a Revolução Francesa.

A era da industrialização trouxe um apotegma de medo das máquinas, que o trabalhador iria deixar de ser útil para as indústrias, porque com a evolução industrial houve uma grande desvalorização de uma classe pouco já valorizada, sendo que no mundo todo desencadeou um pensamento de desprezo a figura masculina como única mão de obra, com tudo as indústrias passaram a empregar mulheres e crianças. Desse modo através da união da classe dos trabalhadores, reivindicando de lado a lado com protestos até mesmo conflitos contra polícia, greve, criando uma fantasia dos monstros de aço, que as máquinas eram os causadores da desvalorização dos trabalhadores.

Nesse sentido Martins (2012, p. 06) descreve que;

A máquina de coser foi inventada em 1830 por Thimonier. Com essa máquina, uma mulher fazia o trabalho de seis ou sete.

A máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos de Cartwright também acabaram substituindo a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época.

A Revolução Francesa ficou marcada na história, através de diversas conquistas realizadas pelos trabalhadores. A busca de melhores condições de trabalho e salário que fosse digno para o sustento da família, a jornada de trabalho menor, através de muitos conflitos enfrentados pelos trabalhadores para serem reconhecidos.

Diante do cenário a que o trabalhador estava submetido, os empregadores industriais passaram a ter maior lucratividade, aumentado ainda mais a desigualdade entre o trabalhador e empregador, sem nenhuma intervenção do Estado. Os trabalhadores tinham horas excessivas passando 12 a 18 horas de trabalho contínuo sem descanso, não havia o mínimo de higiene nos locais de trabalho, não tinham descanso semanal, caracterizando um trabalho de escravidão em prol da riqueza de uma pequena parte da sociedade.

O Estado era representado pela classe mais alta (empregadores) e era conveniente com a situação, pois este sempre se omitiu até o momento em que passou a ser cobrado pela classe trabalhadora. Para que este viesse interceder na relação entre empregado e empregador, tendo com papel a busca do bem-estar social e a melhoria da condição de trabalho levaria bastante tempo. Segundo Sússekind (2012, p. 13):

O direito do trabalho é um produto da reação verificada no século XIX contra a exploração do assalariado por empresários. Estes se tornaram mais poderosos com o aumento da produção fabril, resultante da utilização dos teares mecânicos e da máquina a vapor, e com a conquista de novos mercados, facilitada pela melhoria dos meios de transportes (revolução industrial); aqueles se enfraqueceram, na razão inversa da expansão das empresas, sobretudo porque o Estado não impunha aos empregadores a observância de condições mínimas de trabalho e ainda proibia a associação dos operários para defesas dos interesses comuns.

Antes que ocorresse a Revolução Industrial, ocorreram fatos significativos de conflitos no mundo todo contra a era da industrialização, isso porque os ludistas (eram integrantes de um movimento contra a mecanização do trabalho) organizavam-se para reivindicar melhorias para classe e também para destruir as máquinas, por entenderem que estas eram as causadoras da crise do trabalho. Nesse passo, como já foi descrito, os trabalhadores eram tratados com total desprezo pelos empregadores, condições insalubre de trabalho sujeito a riscos gigantescos e sem qualquer benefício, deste modo o Estado passar a ser intervencionista na relação entre empregado e empregador.

Em meados de 1775 com a invenção da máquina a vapor, a indústria teve um grande crescimento na sua produção acelerando a economia de seu país, mais com isso começaram a surgir grandes problemas sociais. De tal modo que em 1789 adveio a Revolução Francesa, que com isso foram reconhecidos os primeiros direitos econômicos e sociais de uma classe trabalhadora surgindo com grande força o Direito do Trabalho. Nesse contexto descreve o professor Sússekind (2012, p. 11):

A Revolução Industrial teve início em 1775, quando JAMES WATT inventou a máquina a vapor. Com essa energia motora, cresceram e expandiram-se as empresas. E a contratação de operários livres foi utilizada num sistema econômico onde predominava a fisiocracia. Pregava-se, por seguinte, a não intervenção do Estado nas relações contratuais – princípio que acabou sendo consagrado pela Revolução Industrial.

No mesmo sentido, Nascimento (2011, p. 33) apresenta de forma simples como a massa trabalhadora sofrera com o desenvolvimento industrial à época:

Os efeitos do capitalismo e das condições da infraestrutura social se fizeram sentir com muita intensidade com a Revolução Industrial.

Destaque-se o empobrecimento dos trabalhadores, inclusive os artesãos, a insuficiência competitiva da indústria que florescia, os impactos sobre a agricultura, os novos métodos de produção em diversos países e as oscilações de preço. A família viu-se atingida pela mobilização da mão de obra feminina e dos menores pelas fabricas.

Portanto, com a Revolução Francesa que obteve ajuda de vários intelectuais e até mesmo comerciantes, implantou novos conceitos em relação aos direitos dos trabalhadores com, por exemplo, o de igualdade e liberdade. Mas isso só foi possível após a Segunda Guerra Mundial onde o mundo começou a buscar um sistema que não permitisse o que aconteceu durante essa fase, em relação aos direitos humanos, esse sistema encontrado para se manter a paz mundial e garantia dos direitos das classes mais fracas, esse sistema foi o constitucionalismo social e assim com a mutação das constituições o Direito do Trabalho foi evoluindo e se solidificando cada vez mais forte no sistema constitucional mundial e brasileiro.

1.2 DIREITO TRABALHISTA NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

Declarada a independência do Brasil em 1822, passa a existir a Constituição de 1824, que é a primeira Carta Política, conhecida com Constituição do Império do Brasil, jurada pelo Imperador Pedro I em 25 de março de 1824, esta por sua vez, tratoava de abolir as corporações de ofício no art. 179, XXV, que trazia a liberdade do exercício de ofícios e profissões. Salienta Sússekind (2012, p. 31):

A Constituição do Império, decretada 1824, dois anos após a Declaração da Independência, adotou os postulados filosóficos da Revolução Francesa. Daí ter assegurado ampla liberdade para o trabalho (art. 179, n. 24) e abolido as corporações de ofício (art. Cit, n. 25), que haviam sido constituídas no século XVII, por inspiração do padre jesuíta ANTONIO VIEIRA.

Com advento da Constituição de 1891, houve liberdade para associações, desde que não estivessem armados e a polícia não poderia intervir a não ser para manter a ordem pública, mas estas transformações eram muito pequenas para o que o mundo estava vivenciando no pós-guerra.

Em 1930 surgiu o movimento de política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas, sendo assim que a Constituição de 1891 não resistiu aos acontecimentos que ocorriam ao seu redor, sendo suprimida pela Revolução de 1930, na qual

depuseram o Presidente Washington Luiz, passando o governo a ser exercido por uma junta militar, mais no mesmo ano Getúlio Vargas acaba assumindo definitivamente o governo do país, e com isso editou a legislação trabalhista para poder organizar e controlar os movimentos trabalhistas da época.

Descreve o professor Sússekind (2012, p. 33):

A República trouxe no seu bojo o espírito liberal-individualista da Declaração Universal dos Direitos do Homem da Revolução Francesa (1789) e da Constituição norte-americana (1787). Em consequência, a Constituição brasileira de 1891 apenas garantiu, quanto ao trabalho humano, “o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial” (art. 72, § 4º); mas, por assegurar o direito de associação (art. cit., § 8º), proporcionou ao Supremo Tribunal Federal o fundamento jurídico para considerar lícita a organização de sindicatos.

Disserta Sússekind (2012) sobre o Governo Provisório de Getúlio Vargas teve um papel de grande relevo no desenvolvimento do Direito do Trabalho com o surgimento de direito:

Na fase do Governo Provisório cumpre destacar ainda, no campo do Direito do Trabalho, os decretos legislativos sobre a nacionalização do trabalho (nº 19.482/30), a instituição da carteira profissional (nº 21.175/32), a jornada de oito horas no comércio (nº 21.186/32), e na indústria (nº 21.364/32), a proteção ao trabalho da mulher (nº 21.417-A/32), e do menor (nº 22.042/32), as férias anuais para comerciários e bancários (nº 23.103/33); e na indústria nº (23.768/33), a jornada de seis horas para bancários nº (23.322/33) e o seguro obrigatório de acidentes do trabalho (nº 24.637/34). (Sússekind, 2012, p. 37)

Estas conquistas acima descritas foram alcançadas graças às lutas dos trabalhadores que pressionavam o Governo Provisório, que eles ajudaram a colocar no poder. Além do grande entusiasmo do período pós-guerra e os muitos imigrantes, o aparecimento da Organização Internacional do Trabalho em 1919, que deram força para o movimento operário brasileiro. Deste modo a Carta Constitucional de 1934, promulgada em 16 de julho deste mesmo ano surgiu com objetivo de institucionalizar a Revolução de 1930. Esta Constituição cuidou em abundância dos direitos coletivos. Mesmo com esse largo passo do constitucionalismo social esta Carta foi bastante apaziguadora de conflitos internos no país e acabou contendo

inúmeros movimentos sociais na época. Neste sentido o professor Sússekind (2012, p. 38) descreve:

A Carta Magna de 1934, elaborada e promulgada por Assembléia Constituinte, procurou conciliar filosofias antagônicas: a social-democracia da Constituição de Weimar e a liberal-individualista norte-americana. Demais disto, mesclou a representação política resultante do voto direto com a corporativa, designada pelas associações sindicais. Foi-lhe, por isto, vaticinada vida efêmera, o que aconteceu.

As Constituições brasileiras com o passar do tempo sofreram grande influência do constitucionalismo americano e europeu, de forma que as mutações constitucionais brasileiras sempre trouxeram nas suas promulgações novos pensamentos em que o mundo naquele momento vivenciava, tanto que hoje o direito brasileiro através de estudos de seus doutrinadores está literalmente ligado e mutação constitucional de outros países.

Com advento da Constituição de 10 de novembro de 1937 que ficou marcada pela fase intervencionista do Estado através do golpe de Getúlio Vargas, esta Constituição instituiu o sindicato único, criando-se assim o imposto sindical, o Estado participava como arrecadador e assim estabeleceu a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha como objetivo principal intermediar a relação de trabalho, para que não acontecesse diretamente esse entendimento entre trabalhadores e empregadores.

E em 1943 foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º-5-1943, materializando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esta teve como função organizar as leis existentes que tratavam do Direito do Trabalho reunindo-as em uma única lei, tomando como cabeçalho a Encíclica Rerum Novarum e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Disserta Sússekind que (2012, p. 40):

A Constituição de 10 de novembro de 1937 foi outorgada por GETÚLIO VARGAS com apoio das Forças Armadas. De índole corporativa, ressaltou ela que o escopo da intervenção do Estado no domínio econômico era, não apenas de “suprir as deficiências da iniciativa individual”, mas também o de “coordenar os fatores da produção, de maneira a evitar ou resolver os seus conflitos e introduzir, no jogo das competições individuais, o pensamento dos interesses na Nação, representadas pelo Estado” (art. 135). E mais

adiante, consagrando nitidamente o corporativismo, preceitua: “A economia da produção será organizada em corporação, e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos deste e exercem funções delegadas do poder público”.

Dessa maneira para melhor elucidação da história é mencionado abaixo outro parágrafo de Sússekind (2012), que explicita sobre a saída de Getúlio Vargas do poder em 1945:

GETÚLIO VARGAS foi deposto a 29 de outubro de 1945e, a 18 de setembro de 1946, foi promulgada uma nova constituição. Nesse interregno, o presidente EURICO DUTRA legislou por decretos-leis, com esteio na Carta de 1937, tendo promovido a criação do SENAC (nº 8.622/46), do SESI (nº 9.576/46) e do SESC (nº 9.853/46). As vésperas da promulgação do novo Estatuto Fundamental, que reconheceu o direito de greve, DUTRA assinou o Decreto-lei nº 9.070, que distinguia entre as atividades fundamentais e acessórias, para proibir a paralisação coletiva do trabalho nas primeiras. (SÜSSEKIND 2012, p. 43 e 44).

A Constituição eleita em 1945 e instalada em 02 de fevereiro de 1946 é uma norma mais democrática por ter saído da ditadura que foi o período de Getúlio Vargas, esta diferentemente das outras constituições não partiu de um anteprojeto, foi aprovada através de uma comissão e despontando de um regime que usurpava os direitos humanos, é também assim considerada por doutrinadores, ela veio romper o corporativismo existente nas outras constituições, agregando maior amplitude nos direitos trabalhistas e sociais, e no período de sua vigência surgiram várias leis reguladoras do direito trabalhista.

A Constituição de 1967 foi produto da Revolução de 1964, que tinha por objetivo consolidar seus ideais e princípios nasce à nova Carta Magna, aprovada pelo Congresso Nacional, esta constituição usurpa mais uma vez os direitos adquiridos na Constituição de 1946. Esta carta adveio de vários ditames do Ato Institucional, que o governo da época juntamente com os militares a bem do seu querer vaziam para prevalecer à vontade do governo, mais verdade foi que está Constituição não usurpo os direitos trabalhistas estabelecidos nas constituições

anteriores. Nesse passo da constituição de 1967 e o golpe militar houver introdução de novos textos na CLT.

1.3. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Nos dias atuais com advento da Constituição Federal em 05 de outubro de 1988, esta Constituição traz em seu texto os direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11, nesse atual texto constitucional, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II- DOS DIREITOS SOCIAIS, do Título III- DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS, deste modo a Constituição Federal de 1988 foi editado de forma clara referenciando os tratados internacionais e referendando princípios gerais do direito do trabalho com o princípio da Boa-Fé que regulamenta toda relação de emprego.

Portanto, desta forma os direitos sociais introduzidos na Constituição Federal de 1988 têm com característica as normas de ordem pública, com características imperativas, e invioláveis, estes são direitos adquiridos ao longo da história que podem ser ajustáveis entre as partes, mas sempre respeitando os princípios constitucionais que os regulamentam através da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Cito abaixo os princípios gerais do Direito do trabalho descritos na Constituição Federal de 1988:

Art.1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III – a dignidade da pessoa humana;

IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Art.5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito a vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade, nos termos seguintes;

[...]

XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

[...]

XVII – é plena a liberdade de associação para fins ilícitos, vedada a de caráter paramilitar;

[...]

XX – ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

A Constituição Federal de 1988 contém princípios gerais acima descritos, e outros princípios abstratos contidos em seu texto, que regulamentam o direito trabalhista, além dos contidos na Organização Internacional do Trabalho. O sistema brasileiro de leis parte de princípios relacionados e descritos pela própria Constituição.

Dentre os princípios gerais contidos na Constituição Federal e nas normas específicas que regulamentam o Direito do Trabalho, se destaca a Boa-Fé e o da norma mais favorável, princípio geral e balizador responsável pela integridade e ajustamento das normas a favor dos trabalhadores. O princípio da norma mais favorável enuncia a ideia de que havendo uma pluralidade de normas aplicáveis a uma mesma relação de emprego deve-se optar pela aplicação da norma que for mais favorável ao trabalhador. Este dispositivo será mais bem estudado no capítulo seguinte com o intuito de averiguar a existência do referido princípio no direito positivo.

2. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

2.1 CONCEITO

Os princípios são a base para qualquer ramo do Direito, implicando tanto em sua formação como em sua aplicação. A Legislação Trabalhista Brasileira foi fortemente influenciada pelos princípios de proteção aos trabalhadores expostos pelo Papa Leão XIII em sua encíclica *Rerum Novarum* em 1891.

Ensina também (CARRIRON, 2000. p. 64-65) que os princípios fundamentais de Direito do Trabalho: “são os que norteiam e propiciam a sua existência, tendo como pressuposto a constatação da desigualdade das partes, no momento do contrato de trabalho e durante seu desenvolvimento”.

Um desses princípios fundamentais aplicados no Direito do Trabalho é o princípio da norma mais favorável, que ganhou espaço na esfera trabalhista,

atribuindo aos operadores do direito, na multiplicidade de normas, o dever de aplicar ao caso concreto aquela que mais favorece ao trabalhador. Neste sentido, “independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador” (SÜSSEKIND, 2012, p. 134).

2.2 FINALIDADE JURÍDICA

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador impõe aos operadores do direito que, no caso de conflito entre duas ou mais normas jurídicas de direito do trabalho vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se preferir aquela mais vantajosa ao trabalhador. O fundamento legal desse princípio se encontra no artigo 7º, caput, da Constituição Federal que estabelece as garantias mínimas aos trabalhadores e, deste modo, no artigo 620, da CLT que preceitua que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo. De tal modo os princípios trabalhistas buscam dar uma igualdade na relação do trabalhador com empregador. O autor (VITORINO, 2013, p 54) elucida o no artigo 7º, caput, da Constituição Federal que:

Importante salientar que o rol refere-se aos direitos dos trabalhadores, e não dos empregadores, motivo pelo qual toda interpretação deve ser feita sob a perspectiva da desigualdade existente entre os sujeitos da relação de emprego, bem como aqueles que se encontram em situações análogas, em homenagem ao princípio da igualdade, tratando desigualmente os desiguais.

O artigo 7º da Constituição Federal ele descreve da igualdade dos trabalhadores rurais com urbanos, assim expõe o autor (VITORINO, 2013, p 54);

Inspirado pelo princípio da proteção que norteia o direito do trabalho, o legislador constituinte equiparou os trabalhadores urbanos e rurais, estendendo a esses trabalhadores e, quando compatível, aos trabalhadores avulsos (inciso XXXIV) os mesmo direitos, fazendo de forma exemplificativa, posto que adotou a expressão “além de outros que visem à melhoria de sua condição social.[...]”

Pode-se encontrar na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) esse princípio estampado no seu artigo 620, quando diz que “as condições estabelecidas

em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”. Esse dispositivo garantiu a possibilidade de melhorar a condição dos trabalhadores, independentemente da posição hierárquica da norma. Nota-se que esse princípio proporcionou dinamicidade ao Direito do Trabalho, flexibilizando a pirâmide hierárquica de Kelsen para atender em sua maioria a necessidade do hipossuficiente nas relações laborais.

Salienta Amauri Mascaro Nascimento (1977. p. 235) que:

Ao contrário do direito comum, em nosso direito entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes em vigor.

Deste modo, conclui-se que o princípio da norma mais favorável, através do entendimento do Tribunal superior do Trabalho – TST, determina que diante de um quadro de conflito de regras, o intérprete e aplicadores do Direito deve eleger aquela mais benéfica ao empregado, de modo a alcançar o sentido teleológico inerente ao Direito do Trabalho, sem que isso constitua “uma separação tópica e casuística de regras” (DELGADO, 2007, p. 200).

3. JORNADA NORMAL DE TRABALHO DO EMPREGADO RURAL

3.1. CONCEITO

O conceito de empregado rural encontra-se descrito no artigo 2º da Lei 5.889/73 onde: “Empregado Rural é toda a pessoa física que em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste, mediante salário”. Entretanto, o artigo 7º, “b”, da Consolidação das Leis do Trabalho, trouxe entendimento diverso, não restando harmoniosa ligação à Lei 5.889/73, como se vê:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária,

não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

Nos dias atuais, o conflito em relação ao enquadramento do trabalhador rural, amoldou-se, pela imensurável legislação brasileira, surgindo um entrave em qual das leis o empregador rural, seria enquadrado, foi quando o Supremo Tribunal Federal abreviou o conceito do empregado rural, de acordo com a Súmula 196 do STF: “Ainda que exerça atividade rural, o empregado de empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador.”.

Nesse sentido o autor Nascimento (2012, p.943) disserta:

O direito do trabalhador rural não tem a autonomia de um setor do direito do trabalho, muito menos do direito, sendo, apenas, apesar da sua relevância, um capítulo do direito do trabalho com projeções sobre o direito coletivo do trabalho e sobre o direito individual do trabalho.

3.2. A JORNADA DE TRABALHO

O trabalhador rural deve trabalhar no máximo 8 horas por dia e 44 horas por semana. O trabalho além desses horários dá direito à percepção de horas extras, que devem ser pagas com o adicional de 50%. O trabalhador rural tem direito a repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Também tem o direito de folgar em feriados civis e religiosos, devendo ser remunerado em dobro caso trabalhe nestes dias de repouso.

O art. 1º da Lei nº 5.889/73 regulamentada pelo Decreto nº 73.626/74 estabelece que “Art. 1º As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho” [...].

De acordo com o citado acima é clara que a própria Lei nº 5.889/73 fez referência a Consolidação das Leis do Trabalho, com isso evidenciando que suas normas serão inferiores a CLT caso tratem do mesmo assunto ou não, e cause estranheza e confusão entre as normas.

O art. 5º do Decreto nº 73.626/74 e o art. 7º, inciso XIII, da CF/88 estabelece que os contratos de trabalho, individuais ou coletivos, estipularão, conforme os usos, praxes e costumes de cada região, o início e o término normal da jornada de trabalho, que não poderá exceder de 8 horas por dia e há 44 horas semanais.

O artigo 7º caput da Constituição Federal ele descreve da igualdade dos trabalhadores rurais, urbanos e avulsos, e o inciso XIII busca a proteção da jornada de trabalho, de que estes não poderiam ser diferentes, para manter a proteção a saúde dos trabalhadores, só no caso de acordo coletivo. Assim relata o autor (VITOTINO, 2013, p 54):

A intenção contida neste dispositivo legal é de proteger à saúde do trabalhador, evitando explorações. O texto constitucional atendeu a dois parâmetros para fixação semanal de 44 horas, exceto para aqueles trabalhadores que cumprem jornada de trabalho especial ou reduzida. A compensação de jornada é possível por convenção coletiva, acordo individual (escrito) ou coletivo, consoante entendimento cristalizado na Súmula n. 85 do TST.

Nos trabalhos com duração superior a 6 horas será obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de 1 hora, observados os usos e costumes da região, assim como o intervalo de 11 horas entre duas jornadas. Assim havendo trabalho noturno, executado entre as 21h de um dia e às 5h do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20h de um dia e às 4h do dia seguinte, na atividade pecuária, deverá ser pago o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

CONCLUSÃO

A norma quando versar sobre jornada de trabalho do empregado rural, consecutivamente os operadores do direito devem observa as normas, em conjunto com os princípios fundamentais de Direito do Trabalho em especial, o princípio da norma mais favorável, que tem sido amplamente usado no direito trabalhista, atribuindo aos juristas, a análise mais favorável ao trabalhador rural, pelo fato da multiplicidade de normas que versam sobre o tema, o dever de aplicar ao caso concreto aquela que mais favorece ao trabalhador.

Diante ao que foi apresentado neste artigo, conclui-se que a norma mais favorável que tratada a jornada do trabalho é a do art. 5º do Decreto nº 73.626/74 e o art. 7º, inciso XIII, da CF/88, pelo simples fato de que elas são normais baseadas na segurança da saúde do trabalhador e melhora da sua condição social.

Os direitos que abrangem a os empregados rurais são mais delicados do que os empregados urbanos. Como já salientado, o trabalho rural é prioritariamente

é regulamentado por lei específica n. 5.889/73. Contudo, sabe-se que a jornada de trabalho do trabalhador rural, muito se difere da regra geral, o que muito acontece é os acordos coletivos entre empregados e empregador, com tudo esses acordo devem observar a regra geral, por conta do princípio da norma mais favorável.

ANALYSIS OF THE JOURNEY OF RURAL LABOR EMPLOYEE TO LIGHT THE PRINCIPLE OF STANDARD MOST FAVORABLE TO WORKER

ABSTRACT

Analysis of the workload of rural employed under the principle of more favorable rule to the employee , the purpose of laws that deal with working hours of employed rural, Brazil by extensive legislation, is the question as to which law given individual undergoes and in the event focused on rural worker has housed its rules by the Federal Constitution of 1988 in its article 7, and principally in the law itself (specific), law nº 5,889 / 73 and Decree No. 73.626 / 74, and some articles of the Consolidation of labor Laws , rural workers should work no more than eight hours per day and 44 hours per week. The concept of rural employed is described in Article 2 of Law 5,889 / 73 where: "Rural Employee is any individual who in rural or rustic building property services nature provides no eventual rural employer under this dependence, by salary." Work beyond these hours entitles the perception of overtime that must be paid to the additional 50 %. This rural worker is entitled to paid weekly rest , preferably on Sundays , also has the right to play in civil and religious holidays must be paid double if you work from home these days . In the works for more than six hours duration will be required to grant a minimum interval of 1 hour, observing the habits and customs of the region, as well as the interval of 11 hours between two days, according to which regulates the CLT.

KEYWORDS : Rural Employee Hours of Work. Laws. Worker.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

_____. BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil.

_____. Lei 5.889/73 – Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências;

_____. Decreto-Lei 5.452 de 01 de maio de 1943, CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas;

_____. Lei 4.214/63 – dispõe sobre o “Estatuto do Trabalhador Rural”;

_____. Decreto nº 73.626/74 Regulamento das relações individuais e coletivas de TRABALHO RURAL - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm acesso em 24/09/2014.

_____. Súmulas do STF, disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_101_200, acesso em 20/09/2014;

BOTIJA, Perez. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 1955.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. - 28. ed. - São Paulo : Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. - São Paulo : Saraiva, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 3a.ed. rev. a atualiz. - Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VITOTINO, Odair Márcio. *Constituição Federal interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo / Costa Machado, organizador; Anna Candida da Cunha Ferraz, coordenadora*. 6. ed. – Barueri, SP : Manole, 2013.

NERY JUNIOR, Nelson. *Constituição Federal comentada e Legislação Constitucional*. Coord. Nelson Nery Junior, Rosa Maria de Andrade Nery. 5. ed. São Paulo: Editora Revistas dos Tribunais, 2014.