

**UNIVERSIDADE DE RIO VERDE - UNIRV
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DIREITO DO AGRONEGÓCIO E
DESENVOLVIMENTO**

MAXWEL ARAÚJO SANTOS

**O COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE GESTÃO, SEGURANÇA
E SAÚDE DO TRABALHO NAS AGROINDÚSTRIAS**

RIO VERDE, GO

2025

MAXWEL ARAÚJO SANTOS

**O COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE GESTÃO, SEGURANÇA E SAÚDE
DO TRABALHO NAS AGROINDÚSTRIAS**

Trabalho submetido ao Programa de Pós-Graduação
programa de Pós-Graduação Direito Do
Agronegócio E Desenvolvimento da Universidade
de Rio Verde – UNIRV, para obtenção do título de
Mestre em Direito Do Agronegócio E
Desenvolvimento.

Orientador: Prof. Dr. Nivaldo dos Santos

RIO VERDE, GO

2025

Universidade de Rio Verde
Biblioteca Luiza Carlinda de Oliveira
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – (CIP)

S236c Santos, Maxwell Araújo

O compliance como ferramenta de gestão, segurança e saúde do trabalho nas agroindústrias. / Maxwell Araújo Santos. – 2025.
95 f. : il.

Orientador: Prof. Dr. Nivaldo dos Santos.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de Rio Verde - UniRV, Programa de Pós-Graduação em Direito do Agronegócio e Desenvolvimento, Faculdade de Direito, 2025.

1. Agronegócio. 2. Direito do trabalho. 3. Compliance. 4. Segurança do trabalho. 5. Gestão de risco. I. Santos, Nivaldo dos. II. Título.

CDD: 344.8101

Bibliotecário: Juatan Tiago da Silva – CRB 1/315

Dedico este trabalho a minha esposa que sempre acreditou em mim, meu auxiliando em tudo, sempre presente em minha vida, em situações difíceis e em momentos de alegria e realizações. Dedico também à minha filha, a Maria Luísa, maior presente que Deus já me concedeu.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeira a Deus, sem Ele nada seria.

Agradeço também a minha família, especialmente minha esposa por todo cuidado e amor a mim dedicado.

Também, agradeço especialmente ao meu orientador, por sua atenção e contribuição, para o processo de estudos e construção desta dissertação.

Enquanto há vida, há esperança.

Eclesiastes 9.4

RESUMO

A presente dissertação analisa o compliance como instrumento estratégico de gestão, segurança e saúde do trabalho no setor agroindustrial brasileiro. A pesquisa parte da constatação de que o agronegócio, embora central para a economia nacional, ainda apresenta elevados índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O estudo busca compreender de que forma a implementação de políticas de prevenção, aliadas a programas de compliance, podem contribuir para a redução de riscos, a proteção de direitos fundamentais dos trabalhadores e a sustentabilidade das atividades agroindustriais. Para tanto, adotou-se metodologia qualitativa, com abordagem dedutiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e legislativa. Os resultados demonstram que o compliance trabalhista, ao integrar gestão de riscos, auditorias e cultura organizacional ética, constitui alternativa moderna e eficaz de prevenção de passivos trabalhistas, de fortalecimento da segurança jurídica e de promoção da dignidade do trabalhador. Como produto da dissertação, propôs-se um protocolo específico de compliance trabalhista para o setor agroindustrial, aplicável especialmente ao manuseio de agrotóxicos e à operação de máquinas agrícolas.

Palavras-chave: Agronegócio. Direito do Trabalho. Saúde e Segurança do Trabalho. Compliance. Gestão de Riscos.

ABSTRACT

This dissertation analyzes compliance as a strategic tool for management, occupational safety, and health in the Brazilian agro-industrial sector. The research starts from the observation that agribusiness, although central to the national economy, still records high rates of workplace accidents and occupational diseases. The study aims to understand how the implementation of prevention policies, combined with compliance programs, can contribute to risk reduction, protection of fundamental workers' rights, and the sustainability of agro-industrial activities. A qualitative methodology was adopted, using a deductive approach based on bibliographic, jurisprudential, and legislative research. The findings show that labor compliance, by integrating risk management, audits, and an ethical organizational culture, constitutes a modern and effective alternative for preventing labor liabilities, strengthening legal security, and promoting workers' dignity. As the main outcome, the dissertation proposes a specific labor compliance protocol for the agro-industrial sector, particularly applicable to pesticide handling and agricultural machinery operation.

Keywords: Agribusiness. Labor Law. Occupational Safety and Health. Compliance. Risk Management.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1. DO DIREITO DO AGRONEGÓCIO E A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR.....	13
1.1 DO DIREITO AO AGRONEGÓCIO E O DESENVOLVIMENTO SOCIAL	13
1.2 PROTEÇÃO AO TRABALHADOR SOB A PERSPECTIVA DE UM DIREITO FUNDAMENTAL	17
1.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE E A RELAÇÃO DE TRABALHO RURAL	25
1.4 PROTEÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS E ECONÔMICOS NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988: EQUILÍBRIO CONTRATUAL	30
1.5 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PROTEÇÃO TRABALHISTA NO MEIO RURAL BRASILEIRO	39
CAPÍTULO 2. DA REONSABILIDADE TRABALHISTA DO EMPREGADOR RURAL.....	42
2.1 O DIREITO DO TRABALHADOR DE PROTEÇÃO À SUA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	42
2.2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NAS ATIVIDADES DE AGRONEGÓCIO	44
2.3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO USO DESENFREADO DE AGROTÓXICOS	49
2.4 O TRABALHO SOB CONDIÇÕES DEGRADANTES A SAÚDE DO TRABALHADOR RURAL.....	55
CAPÍTULO 3. DAS SOLUÇÕES MODERNAS E INOVADORAS	61
3.1 DA GESTÃO DE RISCO NO AGRONEGÓCIO.....	61
3.2 COMPLIANCE TRABALHISTA, UMA SOLUÇÃO MODERNA	65
3.3 COMPLIANCE, GERENCIAMENTO DE RISCOS.....	69
3.4 IMPORTÂNCIA DA AUDITÓRIA TRABALHISTA NA FASE DE COMPLIANCE	73
3.5 RISCOS E DESAFIOS DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE.....	77
3.6 PROPOSTA DE PROTOCOLO DE COMPLIANCE TRABALHISTA APLICADO AO AGRONEGÓCIO	81
CONCLUSÃO.....	86
REFERÊNCIAS	90

INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 representou um marco na consolidação dos direitos sociais, em especial dos direitos trabalhistas. Ao elevar garantias já previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) à condição de normas constitucionais e ao ampliar o rol de proteções destinadas aos trabalhadores, o constituinte reforçou a centralidade da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito. Nesse contexto, destaca-se o artigo 7º, inciso XXII, que impõe ao empregador o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio da observância de normas de saúde, higiene e segurança. Trata-se de dispositivo que evidencia a preocupação em assegurar condições laborais compatíveis com a proteção da vida, da integridade física e psíquica e da saúde do trabalhador.

O agronegócio brasileiro, setor responsável por parcela expressiva do Produto Interno Bruto e das exportações nacionais, bem como por grande contingente de mão de obra, apresenta-se como espaço de contradições. De um lado, simboliza modernização, avanço tecnológico e competitividade global; de outro, convive com altos índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, especialmente em atividades agropecuárias e agroindustriais. A ausência ou insuficiência de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), a fiscalização ineficiente e a sobrecarga de trabalho figuram entre os principais fatores que contribuem para esse cenário, revelando que o desenvolvimento econômico não pode ser dissociado da proteção social.

O estudo que ora se apresenta justifica-se, portanto, pela necessidade de fomentar o debate sobre políticas de prevenção de acidentes e doenças laborais no setor agroindustrial. Mais do que um tema de relevância jurídica, trata-se de questão de ordem social e econômica, pois os custos decorrentes dos acidentes atingem não apenas os trabalhadores e suas famílias, mas também os empregadores, o Estado e a coletividade. A adoção de medidas preventivas mostra-se indispensável tanto para a preservação da integridade do trabalhador quanto para a sustentabilidade do próprio setor.

O objetivo geral desta pesquisa consiste em debater a implementação de políticas de segurança e saúde do trabalho no ambiente laboral do agronegócio, com ênfase nas atividades de agropecuária e agroindústria, apresentando soluções modernas e inovadoras à luz da legislação pátria, de forma a fomentar o desenvolvimento do setor aliado à prevenção de riscos. Como desdobramentos específicos, buscou-se: (i) realizar um estudo crítico das normas e leis que regulamentam a saúde e a segurança do trabalho no agronegócio, confrontando sua

aplicação prática com apoio em doutrina, jurisprudência e julgados; (ii) fomentar o debate acerca dos cuidados que devem ser adotados pelo empregador rural para reduzir riscos de acidentes, indicando políticas preventivas e soluções inovadoras; (iii) analisar os fatores que têm levado ao aumento dos acidentes no setor, sobretudo nas atividades agroindustriais e agropecuárias; (iv) demonstrar a relevância da prevenção de acidentes tanto para a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores quanto para a multiplicação de lucros do empregador; e (v) propor a criação de um protocolo de compliance trabalhista específico para o agronegócio, com especial atenção ao manuseio de agrotóxicos e à operação de máquinas agrícolas.

A metodologia utilizada foi de natureza qualitativa, com abordagem dedutiva, valendo-se de pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, com o objetivo de analisar criticamente o papel do compliance como ferramenta de gestão, segurança e saúde do trabalho no contexto das atividades agroindustriais. A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida a partir de livros, artigos científicos e publicações especializadas nacionais e internacionais, selecionados segundo critérios de relevância temática e atualidade, garantindo sólido embasamento teórico.

No que se refere à análise documental, foram examinados normas constitucionais, legislações infraconstitucionais, regulamentos administrativos, normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho, bem como diretrizes relacionadas à governança corporativa e aos programas de compliance aplicáveis ao setor agroindustrial. A pesquisa documental permitiu compreender a evolução normativa e os deveres jurídicos impostos às organizações no tocante à prevenção de riscos ocupacionais e à promoção de ambientes laborais seguros.

Quanto à pesquisa jurisprudencial, adotou-se como recorte temporal o período compreendido entre os anos de 2014 e 2024, intervalo que se justifica pela intensificação dos debates judiciais envolvendo responsabilidade empresarial, compliance, saúde e segurança do trabalho, especialmente após o fortalecimento das políticas de integridade e da responsabilização objetiva e subjetiva dos empregadores. Foram analisadas decisões proferidas pelos Tribunais Superiores, em especial o Tribunal Superior do Trabalho e o Superior Tribunal de Justiça, bem como julgados de Tribunais Regionais do Trabalho, selecionados a partir de critérios de pertinência temática, recorrência dos fundamentos jurídicos e impacto prático para o setor agroindustrial.

O trabalho foi estruturado em três capítulos interdependentes. No primeiro capítulo, analisou-se o Direito do Agronegócio e sua relação com a proteção do trabalhador,

evidenciando como esse ramo jurídico emergente dialoga com o Direito do Trabalho e depende dele para assegurar um desenvolvimento econômico justo e sustentável. Foram resgatados elementos históricos e constitucionais, desde o tratamento desigual do trabalhador rural em comparação ao urbano até a consagração da isonomia de direitos na Constituição de 1988, ressaltando-se o princípio da dignidade da pessoa humana como fio condutor.

O segundo capítulo examinou a responsabilidade trabalhista do empregador rural, destacando os deveres impostos pela legislação e pela jurisprudência, em especial diante do uso indiscriminado de agrotóxicos e da ocorrência de condições degradantes de trabalho. Discutiu-se a necessidade de uma responsabilização que vá além da reparação posterior, estruturando-se em políticas de prevenção, gestão de riscos e respeito à função social da propriedade rural.

O terceiro capítulo concentrou-se na apresentação de soluções modernas e inovadoras, com destaque para a utilização do compliance trabalhista como ferramenta estratégica de gestão no agronegócio. A análise evidenciou como programas de compliance podem promover não apenas a conformidade normativa, mas também a criação de uma cultura organizacional voltada à ética, à prevenção e à governança. O capítulo culminou com a proposição de um protocolo de compliance trabalhista específico para as atividades agroindustriais, produto desta dissertação, que se apresenta como instrumento prático e aplicável para reduzir acidentes, fortalecer a segurança jurídica e alinhar o setor às exigências constitucionais e sociais.

Esta dissertação se insere no esforço de demonstrar que o agronegócio brasileiro, para sustentar sua posição de destaque econômico, precisa incorporar de forma efetiva políticas de saúde e segurança do trabalho, sob pena de comprometer não apenas os direitos fundamentais dos trabalhadores, mas também sua própria sustentabilidade. O compliance trabalhista, nesse contexto, revela-se uma ponte entre crescimento econômico e proteção social, tornando-se elemento essencial para a consolidação de um agronegócio competitivo, ético e responsável.

CAPÍTULO 1. DO DIREITO DO AGRONEGÓCIO E A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR

1.1 DO DIREITO AO AGRONEGÓCIO E O DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Iniciar a análise do Direito do Agronegócio exige, inevitavelmente, a consideração acerca da relevância econômica desse setor para o Brasil. Ainda que a doutrina e parte da comunidade acadêmica apresentem críticas ao modelo de desenvolvimento adotado, é inegável que o agronegócio ocupa papel central na economia nacional.

Mesmo diante de sucessivas crises globais, como a pandemia da COVID-19, esse segmento manteve-se como um dos pilares de sustentação do comércio interno e externo. Os números demonstram sua expressividade: o agronegócio responde por cerca de 30% da mão de obra empregada no país, corresponde a mais de 35% das exportações brasileiras e representa aproximadamente um terço do Produto Interno Bruto (PIB) nacional (Barbosa Filho, 2017).

No presente ano o Brasil vive vários momentos de turbulência política, que tem causado bastante insegurança política para o mercado. Entretanto, mesmo diante das diversidades no ano de 2025 o Agronegócio Brasileiro continuou crescendo, tendo impulsionando um avanço de 6,49% no PIB – Produto Interno Bruto no 1º trimestre.

A relevância dos números associados ao agronegócio decorre do próprio conceito científico que o fundamenta. Trata-se da junção entre a atividade agrícola e a lógica empresarial, resultando na expressão agribusiness, elaborada originalmente por John Davis e Ray Goldberg. Nesse sentido, o aspecto econômico-financeiro está intrinsecamente vinculado à própria definição do agronegócio, o que justifica a centralidade de sua análise para a compreensão desse fenômeno. No campo jurídico, o Direito do Agronegócio apresenta-se como um ramo relativamente recente, que nos últimos anos vem buscando consolidar sua autonomia dentro da ciência jurídica.

Nessa perspectiva, o agribusiness (agronegócio) pode ser compreendido como a somatória de todas as operações realizadas no âmbito da atividade rural. De acordo com a concepção de Buranello (2018), o agronegócio abrange o conjunto de atividades indispensáveis ao desenvolvimento do negócio agrícola, englobando as etapas conhecidas como “antes da porteira”, “dentro da porteira” e “depois da porteira”.

As atividades “antes da porteira” referem-se à produção e ao fornecimento de insumos, máquinas, equipamentos e serviços indispensáveis à atividade rural. As atividades “dentro da porteira” abrangem o preparo e manejo do solo, a irrigação, a colheita e a criação de animais. Já as atividades “depois da porteira” correspondem às etapas de transporte, armazenagem, industrialização, distribuição e comercialização da produção.

No contexto brasileiro, verifica-se, sobretudo para os operadores do Direito, um desafio relevante no processo de conscientização do empregador rural. Isso porque o volume expressivo das operações financeiras evidencia que as atividades desenvolvidas “dentro da porteira” configuram uma verdadeira realidade empresarial, ainda que nem sempre estejam formalmente estruturadas ou reconhecidas como tal, devendo, portanto, ser juridicamente consideradas dessa maneira.

Marion (2020) esclarece que as empresas rurais são aquelas que utilizam a capacidade produtiva do solo para cultivar e transformar produtos agrícolas, bem como para criar animais. Nessa linha, Crepaldi (2019) acrescenta que empresário rural é aquele que exerce atividade econômica voltada à produção ou à circulação de bens ou serviços relacionados ao setor.

Dessa forma, não obstante a fragilidade legislativa que ainda circunda o tema, o produtor rural deve ser compreendido e também se posicionar como um verdadeiro empresário agroindustrial.

Para Buranello (2018, p. 32), Agronegócio

é o conjunto organizado de atividades econômicas que envolvem a fabricação e fornecimento de insumos, a produção agropecuária, o processamento, a armazenagem, distribuição e comercialização de produtos de origem agrícola ou pecuária, as formas privadas de financiamento e as bolsas de mercadorias e de futuros.

Marion (2020) ressalta que o agronegócio desempenha papel fundamental na evolução da sociedade, tanto sob a ótica social quanto sob a perspectiva econômica. Em diversas regiões e Estados, a atividade agrícola foi determinante para a formação de cidades, possibilitando a transição do homem de um modo de vida nômade e extrativista para a organização de comunidades fixas, nas quais os excedentes de produção deram origem aos primeiros comércios.

Fernandes (2008), por sua vez, compreende o agronegócio como um complexo sistema que integra agricultura, indústria, mercado e finanças. Segundo o autor, trata-se de um modelo de desenvolvimento econômico estruturado a partir de um conjunto de políticas, muitas vezes

conduzidas por corporações transnacionais que atuam no mercado de commodities e se expandem por diversos outros setores da economia.

Importante também debater sobre o conceito de Atividade Agroindustrial, visto que o trabalho analisa as ferramentas de Gestão especialmente nas Agroindústrias. Marion (2020) destaca que por atividade Agroindustrial compreende produções relacionadas ao beneficiamento do produto agrícola (arroz, café, milho); transformação de produtos zootécnicos (mel, laticínios, casulos de seda); transformação de produtos agrícolas (cana-de-açúcar em álcool etanol, açúcar e aguardente; soja em óleo e farelo; uvas em vinho e vinagre; moagem de trigo e milho).

É fundamental ressaltar que o Direito do Agronegócio não se confunde com o Direito Agrário. Enquanto aquele concentra sua análise nas relações jurídicas que envolvem o negócio rural em sua integralidade, abrangendo desde a produção até a circulação e comercialização, este último volta-se, de forma mais restrita, à regulação da terra e das atividades agrícolas desenvolvidas dentro da porteira.

No contexto brasileiro, o agronegócio ocupa posição de destaque tanto no cenário interno quanto no internacional, consolidando-se como um dos principais produtores globais de café, açúcar, laranja, etanol, grãos, carnes, entre outros produtos de expressiva relevância econômica.

De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto de Economia Agrícola (IEA) em 2018, observa-se que as exportações do agronegócio nacional se concentram em cinco grandes grupos de produtos. O complexo da soja ocupa a primeira posição, respondendo por 40,2% do total exportado, seguido pelos setores de carnes (14,5%), produtos florestais (13,9%), complexo sucroalcooleiro (7,3%) e café (4,9%). Juntos, esses segmentos representaram 80,8% das vendas externas do Brasil, atingindo a expressiva cifra de US\$ 101,69 bilhões no período analisado.

Diante deste contexto econômico e cultural o qual o Agronegócio está inserido, é inegável a sua relevância para a desenvolvimento econômico no Brasil, sendo um grande propulsor de riqueza, gerando empregos para milhares de famílias.

Para além dos indicadores de crescimento econômico, a atuação do agronegócio pode ser analisada sob a perspectiva do direito ao desenvolvimento. Este direito, reconhecido no âmbito internacional, estabelece que todos os seres humanos e povos têm o direito de participar, contribuir e usufruir de um desenvolvimento que promova o bem-estar e a plena realização de seus direitos humanos. Sob essa ótica, o agronegócio desempenha um papel central, ao criar as

condições materiais e sociais para que esse direito seja efetivado, especialmente em comunidades rurais e regiões distantes dos grandes centros.

A geração de empregos e renda é um pilar fundamental dessa contribuição. O setor não apenas emprega diretamente milhões de pessoas, mas também cria um ecossistema econômico que sustenta famílias e comunidades inteiras. Ao oferecer oportunidades de trabalho em diversas etapas da cadeia produtiva desde o cultivo e manejo até o beneficiamento e a logística o agronegócio empodera indivíduos, permitindo-lhes obter renda para sustentar suas famílias, acessar serviços essenciais e, assim, exercer plenamente o seu direito ao desenvolvimento e a uma vida digna.

A fixação do homem no campo é outra contribuição social significativa. Ao criar um ambiente rural com oportunidades de trabalho e perspectivas de crescimento, o agronegócio ajuda a conter o êxodo rural. Isso não apenas alivia a pressão sobre os centros urbanos, mas também permite que as comunidades rurais se desenvolvam, mantendo suas tradições e laços sociais. A valorização do trabalho e do conhecimento no campo é um passo crucial para que as populações rurais possam usufruir de um desenvolvimento equitativo e sustentável.

A modernização e a adoção de novas tecnologias no agronegócio, impulsionadas pelo direito ao desenvolvimento, abrem caminho para a inovação social. A popularização de tecnologias de ponta, como drones, sensores e softwares de gestão, no campo, não beneficiam apenas a produção, mas também capacita a força de trabalho rural, oferecendo-lhes acesso a novas habilidades e conhecimentos. Esse avanço tecnológico é um catalisador para a melhoria das condições de vida, permitindo que as comunidades rurais se integrem de forma mais efetiva na economia digital e no desenvolvimento do país.

Por outro lado, a relação entre o agronegócio e o direito ao desenvolvimento não está isenta de desafios e tensões. Questões como a irregularidade de ordem trabalhista, o uso de agrotóxicos e a falta de gestão do trabalho do campo podem ameaçar a realização de outros direitos fundamentais, como o direito a um meio ambiente equilibrado e a saúde do trabalhador. A busca por um desenvolvimento que seja verdadeiramente inclusivo e sustentável exige que o setor adote práticas mais responsáveis e que as políticas públicas garantam a proteção dos direitos das comunidades locais e a preservação dos ecossistemas.

Em uma abordagem sobre a sustentabilidade no setor agrícola, Oliveira (2024) ressalta que o tema tem ganhado cada vez mais importância globalmente e, para ser compreendido em sua totalidade, deve ser analisado sob três perspectivas: ambiental, social e econômica.

A faceta ambiental da sustentabilidade, por exemplo, refere-se à minimização dos impactos negativos da produção agrícola sobre o meio ambiente, como a degradação do solo e a poluição da água. Já a sustentabilidade social se concentra em garantir o bem-estar dos trabalhadores e das comunidades rurais, promovendo condições de trabalho justas e seguras. Por fim, a sustentabilidade econômica busca assegurar a viabilidade a longo prazo das atividades agrícolas, garantindo que a produção seja lucrativa e resiliente.

O futuro do agronegócio no Brasil deve ser pautado pela equidade e pela responsabilidade social. O setor tem a capacidade de ser um agente transformador, impulsionando não apenas o crescimento econômico, mas também a inclusão social e a proteção ambiental. Para que o agronegócio seja visto como um promotor do direito ao desenvolvimento, é imperativo que suas práticas se alinhem com os princípios de dignidade humana, justiça e sustentabilidade, garantindo que a riqueza gerada beneficie de forma ampla e equitativa toda a sociedade brasileira.

1.2 PROTEÇÃO AO TRABALHADOR SOB A PERSPECTIVA DE UM DIREITO FUNDAMENTAL

Os direitos trabalhistas, classificados como direitos sociais fundamentais de segunda geração, ocupam um espaço de destaque na história constitucional brasileira, ao lado dos direitos econômicos e culturais. Essa valorização se iniciou com a Constituição de 1934, que foi fortemente influenciada por documentos internacionais progressistas, como a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919. Essa evolução mostra a crescente preocupação do Brasil em garantir uma base jurídica sólida para a proteção social dos trabalhadores.

De acordo com a doutrina, os direitos trabalhistas, vistos como direitos sociais, consolidaram-se historicamente com o início da Revolução Industrial, no século XVIII. Entretanto, vale dizer que a origem desses direitos é bem mais antiga, por entender ter o período da escravidão como um ato precursor da sua necessidade.

A revolução industrial, no século XVIII, representou o marco para a instituição do Direito do Trabalho, substituindo a mão de obra escrava por trabalhadores assalariados, o que era mais vantajoso economicamente para as indústrias da época. Antes disso, no período escravocrata, não havia qualquer respeito aos direitos humanos, visto que o trabalho humano

não era visto sob a ótica de direitos, mas sim como um direito de propriedade. O trabalhador escravo era tratado como uma "coisa", e não como um sujeito de direitos.

A transição do trabalho escravo para o assalariado na Revolução Industrial, apesar de parecer uma libertação, na prática, apenas substituiu uma forma de opressão por outra. Os trabalhadores ganharam a liberdade de escolha, mas acabaram presos a um novo sistema de exploração, onde as péssimas condições de trabalho se tornaram a sua nova “prisão” (Silva, 2005).

O ápice da Revolução Industrial trouxe diversos prejuízos à saúde física, psíquica e moral do trabalhador, tendo em vista as diversas violações de direitos básicos, tais como: jornada de trabalho exaustiva; ausência de um salário mínimo; exploração do trabalho infantil; desigualdade entre o trabalho prestado por mulheres e homens; e falta de segurança do trabalho diante da inexistência de equipamentos de proteção adequados, entre outras violações (Silva, 2005).

Tais violações trouxeram a necessidade de o Estado intervir nas relações de trabalho, a fim de estabelecer regulamentações e garantir direitos mínimos ao trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, que historicamente era submetido a condições análogas à escravidão, ainda que essa proteção inicial tenha ocorrido de forma tímida e gradual (Delgado, 2022).

Diante das graves violações de direitos, surge um movimento de regulamentação que a doutrina denomina Constitucionalismo Social. Esse movimento, fortalecido após a Primeira Guerra Mundial, incorporou direitos sociais às constituições da época, com o objetivo de proteger os trabalhadores e mitigar os abusos decorrentes do sistema industrial capitalista (Sarlet, 2017).

A primeira Constituição no mundo a positivizar direitos trabalhistas de forma expressa foi a Constituição do México de 1917. Esse documento representa um dos marcos fundamentais da história do Direito Constitucional Social, exercendo influência direta sobre diversos países, inclusive o Brasil, inicialmente com a Constituição de 1934, posteriormente com a Constituição de 1946 e, de forma mais ampla, com a Constituição de 1988 (Comparato, 2003).

A Constituição de Weimar de 1919 constitui outro marco histórico na consolidação dos direitos trabalhistas. Promulgada em um contexto de forte instabilidade social e política, foi uma das primeiras constituições europeias a prever normas de proteção ao trabalhador, além de assegurar princípios de igualdade e proteção às minorias sociais (Canotilho, 2003).

Em 1934, o Brasil iniciou um novo capítulo em sua trajetória constitucional ao inserir formalmente os direitos trabalhistas no texto constitucional. Essa incorporação refletiu

demandas sociais emergentes e foi claramente influenciada por modelos constitucionais estrangeiros voltados à proteção social do trabalho (Delgado, 2022).

Ao longo da história constitucional brasileira, a Constituição de 1988 destaca-se como o principal marco de proteção ao trabalhador. Sua relevância reside na ampliação e no fortalecimento dos direitos trabalhistas, alçados à condição de direitos fundamentais indispensáveis à concretização da dignidade da pessoa humana (Moraes, 2019).

A constituição de 1988 consagra os Direitos Trabalhista como ponto de destaque não só apenas no quesito numérico, mas também em termos qualitativos, considerando aqui especialmente o regime jurídico constitucional, dando a esses direitos *status* de Direitos Fundamentais.

Sarlet (2017), conceitua direitos fundamentais como sendo aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, o qual diz respeito ao conjunto de garantias (formais, porquanto expressa ou mesmo implicitamente sediadas na Constituição) que precisamente asseguram aos direitos (fundamentais) um regime jurídico diferenciado e qualificado na ordem jurídico constitucional.

Convicto que os Direitos Trabalhistas são Direitos caros para o constituinte, convém relembrar que ao positivizar uma série de princípios fundamentais, a Constituição Federal, no dispositivo que elenca os assim chamados fundamentos do nosso Estado Democrático de Direito (art. 1º), previu os valores sociais do trabalho e a livre-iniciativa no mesmo inciso (IV) e com a mesma relevância e hierarquia axiológica, evidenciando um compromisso com a simetria entre capital e trabalho, no mínimo, contudo, espancando qualquer leitura parcial e sectária. (Weber et al., 2014, p. 9)

Com o objetivo principal de garantir a máxima efetividade à dignidade da pessoa humana, a República Federativa do Brasil se sustenta em princípios fundamentais e indispensáveis. Dentre eles, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa atuam como a força motriz do Estado Democrático de Direito, buscando assegurar à sociedade uma vida justa e solidária.

Além de positivizar o trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a Constituição de 1988 vai além. Ela dedica um capítulo inteiro aos direitos sociais e, mais especificamente, o Artigo 7º, com seus 34 incisos, que garante uma série de direitos básicos para as relações de trabalho, tanto urbanas quanto rurais. Essa abordagem mostra a grande preocupação do constituinte com a proteção do trabalhador, elevando o tema à categoria de Direitos Fundamentais e, assim, reconhecendo sua importância crucial para a sociedade.

No artigo 170, a Constituição Federal de 1988 mais uma vez destaca a importância do trabalho. A Carta Magna estabelece que a valorização do trabalho humano deve ser um princípio fundamental a ser observado em toda a atividade econômica brasileira, reforçando seu papel central na ordem social e econômica do país.

É com essa perspectiva que se torna clara a relação entre a proteção do trabalhador e o agronegócio. Embora o agronegócio seja frequentemente visto por seu viés econômico e ligado ao princípio da livre-iniciativa, ele não pode se desvincular da proteção constitucional do trabalho. A Constituição Federal, ao mesmo tempo em que garante a livre iniciativa como um dos fundamentos da República, estabelece que a atividade econômica deve estar em harmonia com os valores sociais do trabalho. Essa dualidade é crucial para assegurar que o desenvolvimento econômico seja sustentável e justo.

A Constituição Federal de 1988, apelidada de "Constituição Cidadã", foi um divisor de águas na consolidação dos direitos sociais, em particular os direitos dos trabalhadores. Esse documento histórico não só reconheceu os direitos trabalhistas como fundamentais, mas também os incorporou na estrutura basilar do Estado Democrático de Direito (Moraes, 2019).

Conforme assegura Canotilho (2003), os direitos fundamentais são elementos estruturantes de qualquer ordem constitucional que se pretenda democrática e social. Sob essa ótica, os direitos dos trabalhadores ocupam um papel de destaque no rol de garantias fundamentais estabelecidas pela Constituição.

De acordo com Moraes (2019), os direitos sociais são essenciais para construir uma sociedade justa, solidária e igualitária. Isso porque eles garantem as condições materiais mínimas necessárias para que a cidadania seja exercida de forma plena.

A Constituição de 1988 ressignificou a relação entre capital e trabalho ao incluir o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme o Artigo 1º, inciso IV. Essa mudança fundamental reposicionou o trabalhador no ordenamento jurídico, transformando-o de mera peça na engrenagem produtiva para um sujeito de direitos com proteção e dignidade garantidas.

O artigo 6º da Constituição Federal inclui o trabalho como um dos direitos sociais essenciais, ao lado da educação, saúde e moradia, entre outros. Essa inclusão vai além do simbolismo, pois determina que o Estado tem a obrigação de garantir as condições materiais necessárias para que esses direitos sejam plenamente exercidos.

O artigo 7º detalha um conjunto robusto de garantias voltadas à proteção do trabalhador, tanto urbano quanto rural. Tais garantias vão desde a proteção contra despedida arbitrária,

passando pelo seguro-desemprego, FGTS, salário mínimo, jornada limitada e adicional de periculosidade ou insalubridade.

Nesse contexto, torna-se oportuno destacar a contribuição de José Afonso da Silva (2005). O autor defende que os direitos sociais, e em especial os trabalhistas, exercem uma função protetiva, atuando como ferramentas essenciais para corrigir as profundas desigualdades econômicas e sociais que são inerentes ao sistema capitalista. Essa visão reforça a necessidade de um Estado atuante na garantia de direitos que equilibrem as relações de poder e promovam a justiça social.

A proteção constitucional do trabalhador não se limita a ser uma norma programática. Conforme destaca Moraes (2019), as normas trabalhistas são de eficácia plena, o que significa que elas vinculam diretamente o legislador, o administrador e o julgador, assegurando que os direitos dos trabalhadores sejam aplicados de forma imediata e obrigatória.

O jurista alemão Robert Alexy (2008) distingue as normas jurídicas entre regras e princípios. Para ele, os princípios são "mandamentos de otimização". Sob essa ótica, os direitos fundamentais trabalhistas são princípios que devem ser implementados de forma máxima, considerando-se as possibilidades tanto jurídicas quanto fáticas.

A doutrina de Ronald Dworkin (2005) também é relevante para entender a natureza dos direitos fundamentais, pois ele afirma que esses direitos não podem ser sacrificados por razões utilitárias. Ou seja, o direito ao trabalho digno não é uma mera concessão do Estado, mas sim uma exigência moral e jurídica que deve ser garantida.

Além de sua legislação interna, a proteção ao trabalho no Brasil se estende ao âmbito internacional. O país é signatário de diversas convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que estabelecem normas globais. Essas convenções tratam de temas cruciais como a proibição do trabalho escravo e infantil, a igualdade de remuneração, e muitos outros, reforçando o compromisso do Brasil com os direitos trabalhistas no cenário mundial.

Como uma das normas mais importantes de âmbito internacional, cita-se a 110ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) da OIT, realizada em formato híbrido entre 27 de maio e 11 de junho de 2022, que resultou em importantes avanços. Um dos principais foi a inclusão do ambiente de trabalho seguro e saudável como um princípio fundamental da organização. A conferência também abordou temas estratégicos, como o futuro da aprendizagem, a economia social e solidária, e o objetivo de emprego digno para todos.

Em continuidade ao que foi discutido sobre o avanço na proteção dos direitos trabalhistas, Flávia Piovesan (2013) reforça a interdependência dos direitos humanos. A autora

argumenta que não é possível conceber a dignidade humana sem que haja condições de trabalho dignas. Sob essa ótica, o trabalho transcende a mera função de garantir a subsistência; ele se torna um elemento central na construção da identidade e da autonomia do indivíduo, razão pela qual sua proteção é fundamental para a efetivação de outros direitos.

No âmbito do Direito do Agronegócio, essa proteção adquire contornos ainda mais relevantes. O trabalhador rural, historicamente marginalizado, é sujeito de direitos fundamentais que devem ser observados com a mesma intensidade que os direitos dos trabalhadores urbanos.

Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2006) observa que o princípio da igualdade substancial exige do Estado a adoção de medidas específicas para os grupos historicamente discriminados. Isso inclui os trabalhadores rurais.

A Constituição de 1988 representou, assim, uma ruptura com um passado de omissão estatal. Como afirma Comparato (2003), ela conferiu status de cidadania ao trabalhador, elevando sua condição de mero prestador de serviço a agente fundamental na realização dos fins da República.

O princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) é o alicerce que sustenta toda a proteção jurídica ao trabalhador. Esse princípio não pode ser relativizado por interesses econômicos, sob pena de desnaturar o próprio Estado Democrático de Direito.

Araújo (2012) afirma que a Constituição de 1988 inaugura um novo paradigma, em que os direitos fundamentais são vistos como normas de aplicação imediata, exigindo efetividade e não apenas promessa formal.

Essa eficiência dos direitos fundamentais exige políticas públicas, atuação proativa do Judiciário e responsabilidade do setor privado, especialmente nas atividades empresariais ligadas ao agronegócio.

Nesse sentido, o papel do Ministério Público do Trabalho é fundamental. É ele o fiscal do cumprimento das normas trabalhistas e o guardião da ordem jurídica social.

A proteção ao trabalhador, portanto, não é um favor estatal, mas uma imposição constitucional. Essa proteção se traduz em segurança jurídica, previsibilidade e bem-estar social.

A evolução do Direito do Trabalho, a partir de 1988, mostra que os direitos dos trabalhadores passaram a ser compreendidos sob o enfoque de sua essencialidade para a democracia.

Nesse contexto, é importante salientar que a jurisprudência dos tribunais superiores tem sinalizado de forma clara pela efetividade dos direitos trabalhistas, vedando retrocessos e exigindo o cumprimento das normas constitucionais.

A efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas demanda não apenas a previsão normativa, mas também mecanismos institucionais e políticos capazes de garanti-los no plano concreto das relações laborais. Nesse sentido, é fundamental compreender o papel das instituições democráticas e dos órgãos de controle na proteção dos trabalhadores. Para Streck (2015), a Constituição de 1988 não pode ser vista como uma carta de intenções, mas como um verdadeiro estatuto normativo vinculante, cuja força normativa exige do Poder Público uma postura de concretização e não de mera interpretação conservadora.

A proteção constitucional aos trabalhadores também deve ser analisada sob o prisma da vedação ao retrocesso social. Essa cláusula, ainda que não expressamente prevista no texto constitucional, tem sido reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência como um princípio implícito derivado da força normativa dos direitos fundamentais. Consoante leciona Mello (2004), não é admissível que conquistas históricas dos trabalhadores sejam suprimidas ou enfraquecidas por medidas legislativas ou administrativas que contrariem a lógica do Estado Democrático de Direito.

Esse princípio da proibição do retrocesso social é particularmente relevante em contextos de flexibilização trabalhista, como aqueles verificados após a promulgação da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017). Embora apresentada como modernizadora, essa reforma foi criticada por diversos juristas por reduzir a proteção ao trabalhador em nome da suposta geração de empregos. Para Jorge Luiz Souto Maior (2018), a flexibilização dos direitos trabalhistas representa uma ameaça à efetividade dos direitos fundamentais e coloca em risco a própria função social do trabalho, elemento estruturante da ordem constitucional vigente.

A leitura sistemática da Constituição de 1988 revela que o trabalho não deve ser considerado apenas como um contrato entre partes privadas, mas como uma relação jurídica de interesse público, pautada por princípios de proteção, dignidade e justiça social. Nesse sentido, a função do Direito do Trabalho é, como afirma Maurício Godinho Delgado (2022), de reequilibrar as desigualdades estruturais presentes na relação entre capital e trabalho, promovendo a cidadania e a inclusão social por meio do reconhecimento e garantia de direitos.

Ainda dentro do campo da efetivação dos direitos trabalhistas, é relevante destacar o papel das políticas públicas como instrumentos de promoção do trabalho digno. Segundo Neves

(2007), a efetividade dos direitos sociais depende de um sistema de inclusão normativo-institucional que una ação estatal, controle democrático e participação social. Assim, a proteção dos trabalhadores precisa ser garantida não apenas pelo Judiciário, mas também por meio de ações integradas entre os Poderes Executivo e Legislativo, em articulação com a sociedade civil.

No plano internacional, os tratados e convenções de direitos humanos, especialmente os firmados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), são fontes relevantes para reforçar a proteção dos direitos dos trabalhadores. O Brasil, ao ratificar diversas convenções da OIT, compromete-se juridicamente com padrões mínimos de proteção ao trabalho, especialmente nas áreas de segurança, saúde, igualdade e não discriminação. Como bem pontua Mazzuoli (2010), os tratados internacionais de direitos humanos com status supralegal impõem limites à legislação interna, especialmente quando esta pretende suprimir ou restringir direitos fundamentais.

Outro ponto que merece destaque é a ampliação do conceito de trabalhador a partir de uma ótica mais inclusiva e plural. A Constituição de 1988 rompe com a visão restrita do trabalhador formal e reconhece, mesmo que implicitamente, a diversidade das formas de prestação laboral. Com base nesse entendimento, a jurisprudência e a doutrina vêm ampliando a proteção a trabalhadores informais, autônomos e de categorias até então invisibilizadas. Para Delgado (2020), o Direito do Trabalho deve ser reinterpretado à luz da dignidade da pessoa humana, superando modelos clássicos e se adaptando às novas formas de trabalho, inclusive as mediadas por plataformas digitais.

A proteção ao trabalho na Constituição de 1988 também deve ser compreendida em uma perspectiva interseccional, que leve em conta as desigualdades de gênero, raça, etnia e condição social. Como defende Almeida (2020), a discriminação estrutural impacta diretamente as relações laborais, exigindo do Estado políticas afirmativas e ações concretas de combate às desigualdades. O trabalho digno, portanto, deve ser acessível a todos, independentemente de sua origem, orientação ou condição social, como forma de realizar os ideais constitucionais de justiça social e equidade.

É importante ressaltar que a Constituição de 1988 conferiu ao trabalho um caráter existencial. Mais do que meio de produção ou sobrevivência, o trabalho é compreendido como parte essencial do desenvolvimento da personalidade e da integração do indivíduo na vida comunitária. Nesse sentido, Bobbio (1992) já alertava que a luta pelos direitos sociais

representa o maior desafio da modernidade, pois exige a transformação das promessas normativas em realidades concretas, acessíveis a todos os cidadãos.

Logo, o que se conclui-se, conforme lembrado Sarlet (2017, p. 8), a Constituição de 1988, de forma louvável, decidiu por reconhecer, sob o rótulo de direitos sociais, um conjunto heterogêneo e abrangente de direitos (fundamentais), o que se inclui os direitos trabalhistas (arrolado entre os direitos sociais do art. 6º, CF) e os direitos dos trabalhadores (art. 7º e seguintes, CF), de tal sorte, estes são direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, devendo ser assim reconhecidos.

Por fim, a proteção dos trabalhadores, enquanto direito fundamental, é o reflexo de uma sociedade que se pretende justa, solidária e igualitária. É pela via do trabalho digno que se realizam os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade.

1.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE E A RELAÇÃO DE TRABALHO RURAL

O texto Constitucional de 1988 abre o seu texto, junto ao Art. 1º, a apresentação de cinco incisos que são chamados de “fundamentos”, sendo eles a: soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa e, por fim, o pluralismo político. Como destacado por Barroso (2024), o constituinte trouxe em seu primeiro artigo os pilares sobre os quais se assenta o Estado brasileiro: Democracia, República e Federação. Esses são os seus princípios estruturantes.

Ainda, Barroso (2024), desta que os princípios estruturantes são aqueles que contêm as decisões políticas fundamentais acerca do regime de governo (Estado democrático de direito), da forma de governo (república) e da forma de Estado (federação). Conforme se observa, valores sociais do trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana recebeu este destaque como princípios estruturantes.

A dignidade da pessoa humana, enquanto valor e princípio, fundamental do Estado Democrático de Direito (art. 1o, III, da Constituição), impõe-se como núcleo básico e informador de todo ordenamento jurídico a observância obrigatória deste princípio, em todo o ordenamento jurídico, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação do sistema constitucional (Piovesan, 2017, p.19).

Nesta perspectiva, destaca Piovesan (2017):

Introduz a Carta de 1988 um avanço extraordinário na consolidação dos direitos e garantias fundamentais, situando-se como o documento mais avançado, abrangente e pormenorizado sobre a matéria na história

constitucional do País. É a primeira Constituição brasileira a iniciar com capítulos dedicados aos direitos e garantias para, então, tratar do Estado, da sua organização e do exercício dos poderes. De forma inédita, os direitos e as garantias individuais são elevados a cláusulas pétreas, e passam a compor o núcleo material intangível da Constituição (art. 60, § 4o). Há a previsão de novos direitos e garantias constitucionais, bem como o reconhecimento da titularidade coletiva de direitos, com alusão à legitimidade de sindicatos, associações e entidades de classe para a defesa de direitos (Piovesan, 2017, p. 19).

A dignidade da pessoa humana figura como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme disposto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Sua elevação ao patamar de princípio estruturante do Estado Democrático de Direito atribui a este preceito um papel central e informador de toda a ordem jurídica nacional, tendo implicações diretas nas relações de trabalho, inclusive no contexto do trabalho rural.

Como destaca Flávia Piovesan (2017), a dignidade da pessoa humana não é apenas um valor moral, mas sim um princípio jurídico vinculante, que impõe ao Estado e à sociedade o dever de respeitar e promover condições existenciais mínimas para todos os cidadãos. Dessa forma, as relações de trabalho, notadamente as que envolvem o trabalhador rural, devem ser pautadas pela garantia de condições dignas de labor e vida.

O trabalho rural, historicamente marcado por exploração e ausência de proteção legal, é um dos segmentos que mais exige o resgate da dignidade da pessoa humana como valor fundante da relação de emprego. Isso porque, nas regiões do interior do país, ainda é recorrente a existência de condições laborais degradantes, jornadas exaustivas e salários irrisórios, afrontando diretamente os direitos sociais e fundamentais dos trabalhadores.

Para compreensão mais precisa da dignidade como princípio, faz-se necessário distinguir entre princípios e normas, conforme conceitua Robert Alexy (2008). Segundo o autor, os princípios são mandamentos de otimização, que devem ser realizados na maior medida possível diante das possibilidades fáticas e jurídicas, ao passo que as regras (ou normas *stricto sensu*) são aplicações concretas que se impõem de maneira definitiva nos casos em que são válidas.

Assim, ao afirmar que a dignidade é um princípio, compreende-se que ela deve orientar a interpretação de todas as normas jurídicas, inclusive as trabalhistas, garantindo uma proteção integral ao ser humano. Como salienta Sarlet (2008), a dignidade da pessoa humana é o valor-fonte dos direitos fundamentais, sendo “o valor supremo do ordenamento constitucional.

Nesse contexto, a relação de trabalho no campo deve ser entendida como uma interação que não se esgota na prestação de serviços e no pagamento de salários, mas que exige condições adequadas de higiene, segurança, saúde e respeito ao trabalhador enquanto sujeito de direitos.

O artigo 7º da Constituição Federal estende de forma expressa os direitos sociais aos trabalhadores urbanos e rurais, tornando inequívoca a intenção do legislador constituinte em proteger igualmente esses segmentos. A garantia da dignidade não admite hierarquizações ou discriminações quanto ao local ou tipo de trabalho.

No entanto, a concretização dessa proteção depende de políticas públicas efetivas e de atuação proativa dos entes estatais, como o Ministério Público do Trabalho e a Fiscalização do Trabalho Rural, que enfrentam desafios estruturais para garantir a aplicação da legislação.

Nesse sentido, o direito à dignidade do trabalhador rural não se resume à letra da lei, mas se traduz em ações concretas como acesso à educação, saúde, moradia adequada, transporte e condições dignas de alojamento. Tudo isso configura uma perspectiva ampliada do trabalho digno.

Autores como Delgado (2019) defendem que o princípio da dignidade deve orientar a hermenêutica trabalhista, funcionando como critério de controle da constitucionalidade de normas e da interpretação das relações de trabalho, especialmente aquelas envolvendo vulnerabilidade.

O trabalhador rural, ao longo da história, esteve à margem das conquistas trabalhistas urbanas. Mesmo com a Lei 5.889/1973, que regula o trabalho rural, diversas dificuldades persistem, como a informalidade, a terceirização irregular e o trabalho em condição análoga à de escravo.

Portanto, é imprescindível que a dignidade da pessoa humana sirva de eixo para políticas de fiscalização, inspeção e judicialização de casos envolvendo exploração laboral, principalmente no campo.

O Supremo Tribunal Federal tem se posicionado em diversas oportunidades pela centralidade da dignidade nas relações jurídicas. Em casos de trabalho escravo contemporâneo, por exemplo, a Corte tem reafirmado que a dignidade da pessoa humana é inegociável.

Como ensina Silva (2009), a dignidade é um valor intrínseco do ser humano, que independe de condição social, econômica ou cultural, sendo um pilar do Estado Democrático de Direito. Logo, nenhum trabalhador rural pode ser tratado como coisa ou mercadoria.

A aplicação da dignidade nas relações de trabalho também implica em reconhecer o valor do trabalho em si como elemento de realização pessoal. Como destaca Arendt (2007), o trabalho não é apenas meio de sobrevivência, mas também expressão de liberdade e identidade.

Nessa linha, o trabalho rural deve ser visto não como atividade menor ou secundária, mas como atividade essencial à segurança alimentar e ao desenvolvimento do país, merecendo plena proteção legal e constitucional.

O discurso de modernização do agronegócio não pode prescindir de uma perspectiva humanista. A produtividade e a eficácia econômica devem caminhar ao lado da justiça social e do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O princípio da dignidade impõe também limites à atuação do empregador, vedando abusos e assegurando um mínimo existencial. Isso implica, por exemplo, no fornecimento de EPIs, condições sanitárias adequadas e cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária.

Como lembra Dworkin (2002), os princípios não são meros conselhos morais, mas diretrizes normativas que têm peso e influenciam decisões judiciais. No Brasil, a dignidade está no centro do sistema normativo, devendo ser observada em todas as esferas.

Ademais, a dignidade é critério de legitimidade das políticas públicas. Aquelas que ignoram a proteção dos trabalhadores rurais não são apenas injustas, mas também inconstitucionais.

Importa considerar que o princípio da dignidade também impõe ao Judiciário o dever de adotar interpretações que ampliem os direitos fundamentais, e não que os restrinjam, especialmente no contexto de hipossuficiência do trabalhador rural.

A doutrina de Müller (2000) também é relevante nesse contexto, ao indicar que a Constituição deve ser interpretada como ordem aberta de valores, na qual a dignidade da pessoa humana possui centralidade.

A hermenêutica constitucional, nesse sentido, deve ser voltada para a concretização dos direitos fundamentais, o que demanda dos operadores do Direito uma postura compromissada com a efetividade das garantias constitucionais.

É necessário reconhecer que o princípio da dignidade da pessoa humana, ao lado dos valores sociais do trabalho, constitui o eixo axiológico sobre o qual se deve estruturar todo o sistema de relações de trabalho rural, garantindo não apenas a sobrevivência, mas a existência digna dos trabalhadores do campo.

A valorização do trabalho rural sob a perspectiva do princípio da dignidade da pessoa humana deve também considerar a complexidade das transformações socioeconômicas que

afetam o campo brasileiro. Com o avanço da mecanização e a expansão do agronegócio, novos modelos de exploração da mão de obra rural surgem, muitas vezes substituindo formas tradicionais de trabalho familiar por relações contratuais fragilizadas e instáveis. Nesse contexto, como aponta Gunther (2017), juiz do Trabalho e jurista especializado na área, é urgente pensar a dignidade da pessoa humana como um vetor interpretativo que assegure ao trabalhador rural o direito ao pertencimento, à estabilidade mínima e à inclusão produtiva com justiça social.

Além disso, a noção de dignidade, ao ser aplicada ao contexto laboral rural, deve transcender os direitos puramente individuais e abarcar os direitos sociais e coletivos, considerando as peculiaridades do meio rural, como a dificuldade de acesso à justiça, a escassez de fiscalização e a carência de sindicatos atuantes. Conforme ensina Mello (2014), o princípio da dignidade da pessoa humana impõe ao poder público não apenas a abstenção de violações, mas também a implementação de ações positivas que tornem efetivos os direitos fundamentais, o que se traduz, na prática, em políticas públicas de inclusão e proteção laboral no campo.

A desigualdade histórica que permeia as relações de trabalho rural também evidencia a importância de políticas compensatórias que restabeleçam a justiça material. Nesse sentido, é oportuno rememorar a doutrina de Canotilho (2003), que ao tratar da eficácia dos direitos fundamentais, distingue entre eficácia negativa (proteção contra abusos) e eficácia positiva (promoção de condições para o pleno exercício dos direitos), ambas indispensáveis para garantir a dignidade do trabalhador rural.

Cabe destacar que o princípio da dignidade não se limita a proteger o trabalhador contra condições degradantes, mas também impõe uma reinterpretação da função social do trabalho no meio rural. A Constituição de 1988 consagra a função social da propriedade (art. 5º, XXIII), o que implica, entre outros aspectos, o respeito aos direitos dos trabalhadores que nela atuam. Assim, o empregador rural, ao não garantir condições dignas de trabalho, compromete o cumprimento da função social de sua propriedade, podendo ser responsabilizado por violação aos princípios constitucionais.

Nesse mesmo contexto, a atuação do Judiciário trabalhista assume papel essencial na defesa da dignidade. Como ressalta Streck (2015), o papel dos juízes não deve ser meramente subsuntivo, mas sim comprometido com a concretização dos direitos fundamentais, especialmente quando se trata de sujeitos vulneráveis. No campo, essa orientação deve se refletir na valorização da prova oral, na inversão do ônus da prova em favor do trabalhador e na adoção de medidas coercitivas contra práticas abusivas.

Outro aspecto que não pode ser ignorado é o impacto das condições de trabalho rural sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Estudos apontam que trabalhadores rurais estão mais expostos a doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e transtornos psicológicos decorrentes da precariedade e do isolamento social. A dignidade humana, nessa ótica, deve ser compreendida como um conceito integrador, que inclui o bem-estar biopsicossocial do trabalhador, conforme indica a Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao tratar do conceito de trabalho decente.

A dignidade, como elemento estruturante da ordem jurídica, também deve ser entendida à luz da interdependência dos direitos fundamentais. Como afirma Paulo Bonavides (2008), não existe dignidade sem igualdade, liberdade e justiça social. Assim, a efetivação do princípio da dignidade exige o reconhecimento da centralidade do trabalho rural no desenvolvimento sustentável, bem como o combate a todas as formas de exclusão e exploração.

Ademais, é necessário destacar a importância da educação e da formação técnica dos trabalhadores do campo como instrumentos de emancipação e concretização da dignidade. O acesso à educação profissional rural, à capacitação e à informação contribui para romper o ciclo de pobreza e dependência que ainda caracteriza muitas relações de trabalho no campo. Como pontua Garcia (2016), uma cidadania plena só é possível quando acompanhada de meios reais para o exercício da liberdade e da autodeterminação.

Por fim, a dignidade do trabalhador rural deve ser vista como um compromisso ético e jurídico de toda a sociedade, e não apenas do Estado. A participação das empresas, entidades representativas e da sociedade civil organizada é essencial para promover uma cultura de respeito aos direitos humanos no campo. A dignidade, enquanto valor jurídico supremo, deve orientar não apenas as ações estatais, mas também a atuação dos atores privados no meio rural.

1.4 PROTEÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS E ECONÔMICOS NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988: EQUILÍBRIO CONTRATUAL

A Constituição brasileira de 1988, ante o contexto histórico, privilegiou em seu texto a institucionalização dos direitos humanos no País, os quais, estão entre eles os direitos sociais e direitos econômicos. Tais direitos são conhecidos, em conjunto com os direitos culturais, como direitos fundamentais de segunda geração.

Após anos sob o regime militar, o novo texto constitucional objetivou resgatar o Estado de Direito, privilegiando especialmente direitos fundamentais, à luz do princípio da dignidade humana.

Historicamente, o Trabalho foi a ter proteção nas Constituições após a Constituição do México de 1917 e Constituição de Weimar de 1919. Até então não se tinha ao certo a conceituação e preocupação do que seria um trabalho digno.

Com a promulgação das mencionadas constituições, impulsionadas pelo extenso processo de industrialização, começou o longo debate sobre o que é um Trabalho Digno. Apesar de todo o rompimento com o velho sistema de escravidão, a verdade, o que se percebia é que a sociedade ainda era refém de péssimas condições de trabalho.

Aliançado ao princípio da dignidade da pessoa humana, o Direito do Trabalho surge para regulamentar as relações de trabalho, evitando, assim, arbitrariedades originadas de empregadores, tanto no ambiente urbano como no ambiente rural.

O trabalhador rural, sem dúvidas, foi um dos mais prejudicados pela falta de regulamentação dos direitos do Trabalhador. A realidade histórica comprova que o homem do campo trabalhava, e trabalha até hoje, em condições precárias de saúde, em situações análogas à escravidão.

Se faz necessário reconhecer o trabalho humano sob a perceptiva de humanização, e assim, conceder ao trabalhador melhores condições de trabalho. Para tanto, se faz necessário se apoiar nos estudos de Marx para melhor compressão.

Neste sentido, os seres humanos são produtores de necessidades fisiológicas e psicológicas, e o cuidado que se preocupa em provê-las pode ser entendido como humanizado.

O trabalhador rural que está incluído neste processo de comercialização, que compreende as relações empregado x empregador, produtor x consumidor, deve ser tratado com dignidade, ou seja, como um ser humano, sob a ótica da humanização, sendo o Estado o olho que persegue e vigia tais relações.

Historicamente, em todos os períodos a produção de bens e serviços se deu pela mão dos seres humanos, com profundas mudanças nas ferramentas de trabalho, variando do arado aos computadores, razão pela qual merece o trabalho humano proteção constitucional.

Partindo desta reflexão, etende-se que o processo de humanização começa pelo senso de sustentabilidade humana, pautado em princípios e valores éticos, solidariedade, compaixão e respeito pela valorização da vida, enquanto a desumanização começaria justamente quando o próprio ser humano coloca suas necessidades de realização pessoal acima das necessidades do

outro, a ponto de apropriar-se da liberdade do outro de forma ilegítima, ignorar as diferenças culturais que esse outro também tem, discriminando-o e colocando-o em posição de inferioridade, reforçando estereótipos e intensificando a intolerância e o desrespeito à pessoa humana.

Portanto, a qualidade de vida no trabalho é um tema que deve ser tratado nas empresas, o que inclui as empresas rurais, sob ótica de uma gestão avançada, com a adoção de informações e práticas especializadas, sustentadas por expectativas legítimas de modernização, mudanças organizacionais e visão crítica dos resultados empresariais e pessoais.

A qualidade de vida no trabalho acontece quando a empresa verdadeiramente entende seus trabalhadores como integrantes fundamentais de sua organização, e efetivamente implantam políticas de qualidade das relações de trabalho em seu planejamento estratégico, com vistas a um investimento em pesquisa diagnóstica, análise, elaboração e implantação de programas de qualidade de vida com foco em melhorias estruturais, gerenciais, organizacionais e das condições gerais de desenvolvimento das pessoas na vida pessoal, social e laboral. Para isso, é necessário que verdadeiramente se alcance a construção de um ambiente geral de trabalho mais humanizado.

Sob este entendimento é que se posicionou a Constituição Federal de 1988, ao ratificar o direito ao trabalho digno como um direito social humano fundamental. Ou seja, um direito indispensável à pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988 trouxe uma transformação no modo como os contratos de trabalho são compreendidos no Brasil. Partindo do princípio da dignidade da pessoa humana, alçado a fundamento da República (art. 1º, III), e dos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (art. 1º, IV), a ordem constitucional inaugurou um novo paradigma de relações contratuais, onde o equilíbrio material das partes é essencial.

Esse novo paradigma está intrinsecamente ligado ao princípio do equilíbrio contratual. Conforme ensina Silva (2006), os contratos de trabalho não são regidos apenas pela autonomia da vontade, mas sim pela busca da justiça social, de modo que o Estado deve intervir para corrigir desigualdades gritantes entre as partes.

A relação de trabalho no agronegócio, embora de natureza contratual, é marcada pela desigualdade entre as partes. De um lado, um empregador com poder econômico e, de outro, um trabalhador muitas vezes com baixa escolaridade, desconhecedor de seus direitos e em condição de vulnerabilidade.

Por isso, é fundamental o reconhecimento de que o contrato de trabalho no agronegócio deve ser interpretado à luz dos direitos sociais previstos no artigo 6º da Constituição Federal, e dos direitos dos trabalhadores garantidos no artigo 7º.

O artigo 7º, ao elencar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, é uma manifestação de intervenção estatal para assegurar o mínimo de proteção necessário para o pleno exercício da dignidade humana.

Nessa esteira, o princípio da função social do contrato também ganha destaque. Segundo Maria Helena Diniz (2017), todo contrato deve cumprir uma função social, ou seja, deve contribuir para a realização da justiça, da equidade e do bem comum. No âmbito do trabalho, isso significa assegurar condições mínimas de salubridade, jornada justa e proteção contra riscos.

No setor do agronegócio, essa discussão se intensifica, tendo em vista a histórica precarização das relações de trabalho no campo. Como destaca Delgado (2018), é necessário um olhar atento do Poder Público e do Judiciário para as especificidades do trabalho rural.

O equilíbrio contratual aqui defendido não significa igualdade formal, mas sim uma equidade material que leve em conta as desigualdades sociais, econômicas e culturais dos sujeitos envolvidos.

Piovesan (2017) destaca que a Constituição de 1988 consolidou os direitos sociais como cláusulas pétreas, o que significa que qualquer proposta de retrocesso é inconstitucional, assegurando assim a efetividade dos direitos trabalhistas.

Nesse contexto, o princípio da dignidade da pessoa humana atua como um verdadeiro fio condutor da interpretação constitucional. Como afirma Ingo Wolfgang Sarlet (2017), esse princípio é o ânimo central de todo o sistema constitucional, devendo orientar a aplicação dos demais direitos fundamentais.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem reafirmado a centralidade dos direitos sociais. No julgamento da ADI 1946, por exemplo, o STF reconheceu que as normas constitucionais trabalhistas possuem aplicabilidade imediata, não podendo ser relativizadas por interesses econômicos.

Portanto, quando falamos de equilíbrio contratual, falamos de um contrato justo, alicerçado na ideia de proteção do hipossuficiente e guiado por princípios constitucionais como a dignidade, a justiça social e a função social do trabalho.

Na prática, isso exige do empregador rural uma postura proativa. Como afirma Garcez (2019), não basta o respeito formal à legislação; é preciso assegurar condições reais de trabalho digno, com investimentos em segurança, salubridade e bem-estar.

A efetivação dos direitos sociais, portanto, depende de uma atuação integrada do Estado, da sociedade civil e do empresariado, em especial no setor agroindustrial, cuja importância econômica não pode servir de escudo para violações.

Cabe mencionar, ainda, a relevância dos princípios da prevenção e da precaução, amplamente utilizados na gestão de riscos, inclusive os trabalhistas. Conforme Carvalho (2017), esses princípios exigem atuação anterior ao dano, com base em evidências científicas e no princípio da precaução quando há incertezas.

Tais princípios devem integrar a gestão de contratos no agronegócio, garantindo que a liberdade de iniciativa não se sobreponha à dignidade humana, evitando-se situações de desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

O Direito do Agronegócio, portanto, não pode se divorciar do Direito do Trabalho. A relação entre ambos deve ser de complementaridade, pois o desenvolvimento econômico não pode ocorrer às custas da exploração laboral.

Essa visão é corroborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em suas convenções defende a proteção dos trabalhadores rurais, exigindo dos Estados-membros políticas públicas que assegurem condições de trabalho justas e seguras.

O art. 187 da Constituição Federal trata da política agrícola e aponta para a função social da propriedade e da produção rural. Isso significa que não basta produzir; é preciso que a produção respeite a dignidade humana e os direitos sociais.

Assim, a promoção do equilíbrio contratual nas relações de trabalho do agronegócio exige o cumprimento de obrigações legais, o respeito aos princípios constitucionais e a adoção de boas práticas de gestão.

O trabalhador rural não pode ser tratado como mero fator de produção. Ele é sujeito de direitos, titular de dignidade, e parte essencial na construção da riqueza nacional.

Como destaca Leonardo Siqueira (2020), o equilíbrio contratual é alcançado quando as relações laborais são regidas por respeito ao futuro, observação da legalidade e aplicação dos princípios fundamentais do Direito.

Portanto, é urgente uma mudança de paradigma: do contrato formal para o contrato justo; da mera legalidade para a efetivação de direitos; da produtividade isolada para o desenvolvimento com inclusão e dignidade.

A proteção dos direitos sociais e econômicos não é um obstáculo ao crescimento econômico, mas sim um instrumento de consolidação da cidadania e de sustentabilidade do modelo produtivo nacional.

Dessa forma, o equilíbrio contratual é uma condição necessária à efetividade do Estado Democrático de Direito no meio rural.

A despeito de diversas críticas da doutrina, bem como dos estudiosos, é extremamente árduo iniciar o debate sobre o Direito do Agronegócio sem antes discutir sobre o potencial financeiro que é o agronegócio para o Brasil. Nos últimos anos, mesmo diante de diversas crises mundiais, especialmente a pandemia causada pelo COVID-19, grande tem sido a importância do Agronegócio para o comércio brasileiro, bem como para o mundo.

A produção destes produtos, necessita, obrigatoriamente, de uma produção organizada, a fim de que se tenha maiores resultados no mercado financeiro. Não há dúvidas que uma política de Gestão à prevenção de risco deve fazer parte desta produção organizada.

Nesta perceptiva, o respeito à legislação trabalhista é uma das medidas que se impõe ao empregador rural, tendo em vista se tratar de uma empresa rural.

Bomfim (2017) conceitua “empregado como toda pessoa física que preste serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr os riscos do negócio.”

Portanto, não há dúvidas de ser o produtor rural um empregador, já que este é quem emprega o trabalhador rural. Uma vez que este é empregador, não há dúvidas que deve respeitar a legislação trabalhista, em especial, no presente caso, as normas de Segurança e Medicina do Trabalho.

Viana (2009) destaca que o empregador rural é toda a pessoa física ou jurídica, seja ela proprietária ou não da terra, que explore uma atividade agroeconômica, diretamente ou com auxílio de empregados. Por sua vez, o autor conceitua empregado rural como toda a pessoa física que desempenha suas atividades e um empreendimento rural, à disposição e as ordens desse, de forma não eventual, mediante o pagamento de salário.

Compete à Segurança e Medicina do Trabalho trazer as normas de proteção e segurança ao trabalhador rural, ela que é conceituada com um segmento do Direito do Trabalho responsável por ofertar condições de proteção à saúde do trabalhador no local de Trabalho, bem como de sua recuperação quando este não estiver mais em condições físicas para continuar prestando os seus serviços (Martins, 2010).

A respeito dos impactos das violações às normas de segurança, veja o que ensina Melo (2001, p. 103):

Como foi exposto, o meio ambiente do trabalho saudável e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade na medida em que esta, em última instância, é quem custeia a Previdência Social, mantenedora de benefícios relacionados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais equiparadas aos mesmos.

O cenário rural é de que, via de regra, formado por pessoas simples, com pouco conhecimento de seus direitos trabalhistas, o que, sem dúvidas, contribuem ainda mais para o aumento de riscos na atividade agroindustrial.

A despeito de ser de conhecimento geral, é importante ressaltar que todos os direitos trabalhistas assegurados aos trabalhadores urbanos, também são assegurados aos trabalhadores rurais. O caput do artigo 7º da Constituição Federal é categórico ao afirmar que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais”, ou seja, todos os trabalhadores rurais. Sendo que, entre esses direitos garantidos encontra-se aquele positivado no inciso XXII do mesmo artigo, garantindo aos trabalhadores rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

A agroindústria brasileira tem fortalecido a economia brasileira, apresentando números significativos, tendo uma atenção especial de diversos setores públicos. Da mesma sorte deve ser tratado os trabalhadores rurais, uma vez que sobrevivem e tiram o sustento por intermédio desta atividade, sendo eles a força motriz que gera toda essa riqueza.

O Agronegócio, tendo em vista a forte evolução financeira do setor, tem se modernizado, evoluído em aspectos operacionais, passando de processos de produção mais rústicos para processos de produção cada vez mais tecnológicos e mecanizados (Alcantara, 2020). Acontece que, a despeito de se parabenizar a citada evolução, ainda existe diversas deficiências no setor que merecem atenção, por exemplo, o aumento da demanda mundial por alimentos.

A prevenção de riscos trabalhistas é indispensável à todas as organizações empresariais, sejam pequenas, médias ou grandes empresas, já que este é um mandamento imposto pela Constituição de 1988 no Artigo 7º, inciso XXII.

Portanto, é de suma relevância o estudo sobre a política de Gestão de Riscos nas atividades de Agroindústria e Agropecuária, especialmente sob a perspectiva trabalhista, considerando ser o empregado rural um dos principais atores da atividade do agronegócio brasileiro.

Diante deste contexto, é possível concluir que o Direito do Agronegócio é uma disciplina jurídica a qual tem labutado no sentido de adquirir sua autonomia, por intermédio de princípios específicos, especialmente, princípios de ordem econômica.

Se difere do direito agrário pois este tem como objetivo o estudo da terra, enquanto o agronegócio tem como objetivo principal estudar as atividades de produção, não se limitando somente ao estudo da terra, mas, se atentando, também, às atividades antes da porteira, dentro da porteira e depois da porteira.

É uma ciência jurídica de Direito Privado, tendo em vista que o Estado não explora as terras públicas para fins de agricultura, além disso, não intervém na atividade empresarial do produtor rural, em respeito aos princípios da livre iniciativa.

Assim sendo, incontestável ser o Agronegócio, o qual é objeto de estudo do Direito do Agronegócio, importante para a formação e unidade do país, uma vez que este é responsável pela maior parte da cadeia produtiva do Brasil, sendo uma atividade primária fundamental, privilegiada, inclusive, pelo texto constitucional, por intermédio do Artigo 187 da Carta Política Brasileira.

De outro lado, claro também sobre a interferência do Direito do Trabalho, bem como da Medicina e Segurança do Trabalho, no Direito do Agronegócio, uma vez que o Direito do Agronegócio estuda principalmente a atividade agroindustrial, enquanto esta é desenvolvida, principalmente, pelos empregados rurais, que é objeto de pesquisa do primeiro.

É importante destacar a necessidade de um olhar interseccional entre os direitos sociais e os desafios contemporâneos enfrentados pelos trabalhadores do agronegócio, especialmente no que se refere à sustentabilidade social e ambiental das relações laborais. A Constituição Federal de 1988 estabelece a função social da propriedade rural (art. 5º, XXIII), exigindo que o uso da terra esteja condicionado ao atendimento de critérios como aproveitamento racional, preservação ambiental e respeito aos direitos trabalhistas. Assim, é inconcebível pensar o agronegócio moderno desvinculado da responsabilidade socioambiental.

A busca por produtividade e expansão dos mercados internacionais não pode servir de justificativa para a flexibilização de direitos. Como aponta Streck (2014), não há espaço, dentro de uma Constituição compromissada com a dignidade humana, para interpretações regressivas dos direitos sociais. Dessa forma, qualquer iniciativa empresarial, ainda que economicamente promissora, deve ser compatibilizada com o ordenamento constitucional protetivo dos direitos fundamentais, especialmente os direitos dos trabalhadores rurais.

Outro ponto relevante diz respeito à responsabilização jurídica dos empregadores por omissão ou negligência em garantir ambientes de trabalho saudáveis. Segundo Dworkin (2005), o direito deve ser compreendido como integridade, ou seja, uma prática institucional que exige coerência moral e legal em sua aplicação. Aplicando essa concepção ao campo do agronegócio, é fundamental que os contratos, políticas internas e práticas de gestão estejam em conformidade com os princípios constitucionais, sendo vedada qualquer forma de precarização laboral ou degradação ambiental.

Nesse mesmo sentido, Comparato (2007) afirma que os direitos sociais não podem ser considerados como meras promessas constitucionais. Eles impõem deveres positivos ao Estado e à iniciativa privada, devendo ser efetivados por meio de políticas públicas e ações corporativas responsáveis. No setor do agronegócio, isso significa não apenas pagar salários e cumprir normas formais, mas também adotar programas de capacitação, promoção de saúde, inclusão digital no campo, combate ao trabalho infantil e erradicação de práticas análogas à escravidão.

Cabe destacar, também, que a atuação dos sindicatos rurais e das cooperativas de trabalhadores deve ser fortalecida, como forma de garantir o exercício coletivo dos direitos sociais. A liberdade sindical é prevista no art. 8º da Constituição e constitui importante mecanismo de equilíbrio de forças no contexto das relações contratuais assimétricas. Como destaca Norberto Bobbio (2004), os direitos fundamentais evoluem de forma histórica e exigem, em cada tempo, mecanismos adequados de proteção e garantia. No campo, o fortalecimento da negociação coletiva e da representação laboral é uma dessas exigências contemporâneas.

Por fim, diante da crescente judicialização das questões trabalhistas no setor rural, é fundamental que o Poder Judiciário atue com sensibilidade social e conhecimento técnico. A formação de núcleos especializados em Direito do Trabalho Rural, tanto no Ministério Público do Trabalho quanto na Justiça do Trabalho, pode contribuir para julgamentos mais justos e adequados à complexidade do setor. Afinal, como ensina Celso Antônio Bandeira de Mello (2010), a aplicação do Direito não pode ser feita de forma abstrata e mecânica, mas exige análise do caso concreto à luz dos princípios constitucionais e das realidades sociais envolvidas.

Assim, o equilíbrio contratual no agronegócio passa a ser mais do que uma exigência normativa: torna-se uma condição indispensável para um modelo de desenvolvimento que respeite o ser humano, a natureza e os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

1.5 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PROTEÇÃO TRABALHISTA NO MEIO RURAL BRASILEIRO

A trajetória da proteção trabalhista no meio rural brasileiro é marcada por uma longa história de negligência e invisibilidade jurídica, refletindo a marginalização histórica do trabalhador rural em comparação ao trabalhador urbano (Delgado, 2017).

Durante grande parte do século XX, o trabalho rural esteve à margem das políticas públicas de regulação e proteção, reproduzindo desigualdades estruturais que perduram até os dias atuais (Silva, 2018).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, foi um marco importante para os direitos laborais no Brasil, porém excluiu explicitamente os trabalhadores do campo de sua abrangência inicial (Medeiros, 2016).

Essa exclusão foi justificada, à época, por razões econômicas e políticas, relacionadas à dificuldade de fiscalização e à resistência dos grandes proprietários de terras (Lima, 2019).

Consequentemente, os trabalhadores rurais permaneceram por décadas em condições precárias, sem acesso a direitos básicos como jornada limitada, descanso semanal ou proteção previdenciária (Carvalho, 2020).

A primeira tentativa significativa de inclusão legislativa surgiu com o Estatuto do Trabalhador Rural, instituído pela Lei nº 4.214 de 1963, que buscava estender aos rurícolas parte das garantias asseguradas aos trabalhadores urbanos (Nascimento, 2015).

Embora inovadora, essa legislação teve aplicação limitada, principalmente devido à falta de estrutura estatal para sua fiscalização e à ausência de mecanismos efetivos de denúncia (Fernandes, 2017).

A criação da Lei nº 5.889/1973 representou um avanço ao regulamentar o contrato de trabalho rural, fixando parâmetros legais mínimos como jornada de trabalho e remuneração (Pereira, 2018).

Ainda assim, a informalidade e a exploração laboral permaneceram como traços marcantes do trabalho no campo, sobretudo nas regiões Norte e Nordeste do país (Souza, 2020).

A Constituição Federal de 1988 trouxe mudanças profundas ao reconhecer, em seu artigo 7º, que os trabalhadores rurais e urbanos têm os mesmos direitos fundamentais (Brasil, 1988).

Essa igualdade formal representou um divisor de águas, mas sua efetivação prática exigiu e ainda exige enfrentamento a barreiras estruturais e culturais (Almeida, 2019).

A partir dos anos 1990, o Estado brasileiro começou a implementar políticas mais robustas de fiscalização, com destaque para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego e a criação de grupos móveis de combate ao trabalho escravo.

Mesmo com avanços normativos, muitos empregadores continuam a desrespeitar os direitos dos trabalhadores rurais, o que revela a persistência da lógica latifundiária e da impunidade (Ferreira, 2017).

Dados do IBGE apontam que, até 2022, mais de 40% dos trabalhadores rurais ainda estão na informalidade, sem carteira assinada ou acesso à previdência social (IBGE, 2022).

Esse cenário é agravado por um modelo agrícola baseado no agronegócio exportador, que prioriza a produtividade e os lucros em detrimento das condições de trabalho (Rodrigues, 2020).

Em paralelo, a agricultura familiar que responde por cerca de 70% dos alimentos consumidos internamente sofre com a escassez de políticas públicas voltadas à proteção de seus trabalhadores (Silva, 2021).

Outro fator de fragilidade é a terceirização crescente no campo, que dificulta a responsabilização direta do empregador e acentua a precarização das relações de trabalho (Martins, 2019).

O avanço tecnológico no meio rural, embora promova ganhos de produtividade, também gera desemprego estrutural e exclusão de trabalhadores menos qualificados (Santos, 2022).

O trabalho análogo ao escravo continua sendo uma triste realidade em várias regiões do Brasil, especialmente na fronteira agrícola da Amazônia Legal (CPT, 2023).

A luta pela efetivação dos direitos dos trabalhadores rurais passa, necessariamente, pela ampliação da fiscalização e pela valorização da atuação sindical no campo (Ramos, 2018).

A justiça do trabalho também desempenha papel essencial na garantia desses direitos, mas enfrenta desafios como o acesso limitado dos rurais aos fóruns e a morosidade processual (Dias, 2017).

A reforma trabalhista de 2017 impactou negativamente a proteção no campo ao flexibilizar normas essenciais e enfraquecer a representação sindical. Apesar disso, algumas decisões judiciais têm reconhecido a especificidade do trabalho rural e a necessidade de uma proteção diferenciada, dada sua vulnerabilidade histórica (Gomes, 2021).

A pandemia de COVID-19 evidenciou ainda mais as desigualdades no campo, revelando a ausência de equipamentos de proteção, transporte digno e acesso a serviços básicos para muitos trabalhadores (OMS, 2021).

É fundamental que políticas públicas sejam voltadas à educação e à capacitação profissional dos trabalhadores rurais, para que possam exercer seus direitos de maneira plena (Lacerda, 2022).

A atuação de organizações da sociedade civil, como a Comissão Pastoral da Terra, tem sido decisiva para denunciar abusos e pressionar o poder público por medidas eficazes (CPT, 2023).

O reconhecimento da função social do trabalho rural deve ser integrado à lógica de desenvolvimento sustentável e à agenda dos direitos humanos (ONU, 2019).

É urgente avançar na construção de um sistema de proteção trabalhista que seja não apenas formal, mas efetivo, garantindo dignidade, saúde e segurança aos trabalhadores do campo (Fernandes, 2020).

Portanto, a história da proteção trabalhista rural no Brasil é uma trajetória de avanços legais importantes, mas também de grandes lacunas práticas que ainda precisam ser enfrentadas com firmeza.

A construção de um campo mais justo e igualitário depende da união de esforços entre Estado, sociedade civil, sindicatos e empresas comprometidas com a dignidade humana.

CAPÍTULO 2. DA REPONSABILIDADE TRABALHISTA DO EMPREGADOR RURAL

2.1 O DIREITO DO TRABALHADOR DE PROTEÇÃO À SUA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Historicamente, o conceito de saúde ocupacional restringiu-se à prevenção de morbidades e lesões estritamente relacionadas ao processo produtivo. Essa visão, no entanto, é insuficiente para a complexidade das relações de trabalho contemporâneas. A Organização Mundial da Saúde (OMS), em sua definição mais abrangente, postula a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. Transpondo essa perspectiva para o contexto laboral, a saúde ocupacional é um construto multidimensional que abrange a Saúde Física, Saúde Mental e Saúde Social.

A Saúde Física está atrelada à integridade biológica do indivíduo e à sua capacidade funcional. O foco recai sobre a prevenção de doenças profissionais (ex: LER/DORT, pneumoconioses) e de acidentes de trabalho, por meio de medidas de engenharia, proteção coletiva e individual, e vigilância epidemiológica (Martins, 2010;).

A Saúde Mental aborda o equilíbrio psicossocial do trabalhador. A gestão da saúde mental no trabalho implica o combate a fatores de risco como o estresse crônico, a síndrome de burnout, o assédio moral e a sobrecarga cognitiva. A sua promoção exige a criação de um ambiente que favoreça a autonomia, o reconhecimento e a gestão de conflitos, em consonância com as diretrizes da ergonomia psicossocial (OIT, 2022; Delgado, 2022).

Por sua vez, a Saúde Social refere-se à qualidade das interações interpessoais e ao senso de pertencimento e coesão social no ambiente de trabalho. Uma saúde social robusta é um catalisador para o engajamento, a colaboração e a resiliência do capital humano, atuando como um fator de proteção contra o isolamento e o desamparo (; Sarlet, 2017).

A integração desses vetores no âmbito do compliance é imperativa. Uma política de conformidade eficaz transcende a simples formalidade dos exames médicos admissionais e periódicos, exigindo a adoção de um Sistema de Gestão de Saúde Ocupacional (SGSO) que monitore e mitigue os riscos em suas múltiplas facetas, promovendo um ambiente de trabalho salubre em sua totalidade.

São vários documentos nacionais e internacionais que debatem sobre a importância de políticas de Gestão da Saúde e Segurança do trabalhador, destacando as normas da OIT, especialmente a (1) Convenção n. 148, de 20 de junho de 1977, chamada de Convenção sobre o Meio Ambiente do Trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações, complementada pela Recomendação n. 156/77); (2) Convenção n. 155, de 22 de junho de 1981, que versa sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, complementada pela Recomendação n. 164/81; (3) Convenção n. 161, de 27 de junho de 1985, sobre serviços de saúde no trabalho, complementada pela Recomendação n. 171/85.

Em 1946, a OIT definiu saúde como “um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Como bem lembra Martins (2025), o art. 3º da Convenção n. 155 da OIT afirma que “saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho”.

No ambiente interno o direito a saúde do trabalhador é positivado como um direito fundamental, estando previsto no artigo 6º da Constituição Federal de 1988.

Martins (2025) destaca que “o direito à saúde implica o direito à vida, que é um bem fundamental. É um direito imprescindível de toda a pessoa para poder viver e sobreviver. É um direito à vida e à integridade física. Ter saúde importa ter qualidade de vida”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou, em 15 de junho de 2006, a Convenção nº 187, que estabelece um marco promocional para a segurança e saúde no trabalho. O texto visa incentivar os Estados-membros, após a sua ratificação, a promoverem a melhoria contínua das condições laborais, com o intuito de prevenir acidentes, lesões, doenças e mortes ocupacionais. Como instrumento complementar, foi adotada a Recomendação nº 197.

A Convenção nº 187 da OIT, com seu foco na promoção de uma cultura de prevenção, oferece um modelo ideal para que o setor no Brasil enfrente esses desafios. Ela vai além de apenas fiscalizar e punir, incentivando a criação de uma política nacional de segurança e saúde no trabalho que seja proativa e contínua.

A adoção dos princípios da Convenção não apenas protege os trabalhadores, mas também fortalece a imagem do agronegócio, um setor que enfrenta escrutínio global por questões ambientais e sociais. A segurança do trabalho se torna um diferencial competitivo.

A alta incidência de acidentes no campo, com casos envolvendo o manuseio de maquinário e a exposição a agrotóxicos, demonstra que a adoção de um marco promocional

como o da Convenção n.º 187 da OIT é essencial. Em Rio Verde e em outras cidades do agronegócio, a convenção poderia impulsionar a criação de políticas públicas e corporativas mais eficazes, focadas não apenas em responder a acidentes, mas em evitá-los, protegendo a saúde e a vida dos trabalhadores que sustentam a economia nacional.

Fica claro que a saúde e segurança do trabalho representam mais do que uma série de normas a serem cumpridas. Elas formam um imperativo ético e estratégico para qualquer organização. Ao promover uma cultura de prevenção, que se aprofunda nos conceitos de bem-estar físico, mental e social, e na gestão proativa de riscos, as empresas avançam em direção a um modelo de desenvolvimento mais sustentável. Nesse modelo, a prosperidade econômica e a inovação tecnológica andam de mãos dadas com a proteção incondicional da vida e da saúde de seus trabalhadores. A adoção de tais princípios, portanto, se traduz em um investimento direto no capital humano, na reputação corporativa e na perenidade do negócio.

2.2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NAS ATIVIDADES DE AGRONEGÓCIO

A responsabilidade do empregador rural nas atividades do agronegócio insere-se em um contexto marcado por profundas transformações econômicas e sociais. O setor agroindustrial, embora fundamental para o desenvolvimento do país, historicamente apresenta vulnerabilidades relacionadas à efetivação dos direitos trabalhistas. O empregador, enquanto figura central dessa dinâmica, assume obrigações que vão além do contrato de trabalho, abrangendo a observância de normas de saúde, segurança e dignidade do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 atribui ao empregador o dever de garantir condições dignas de trabalho, conforme disposto no artigo 7º, inciso XXII, que assegura a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 1988). Tal previsão não é facultativa, mas sim vinculativa, exigindo do empregador condutas proativas em matéria de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

A atividade agroindustrial envolve riscos elevados, como o uso de maquinário pesado, exposição a agrotóxicos e jornadas extensas sob condições climáticas adversas. Nesse cenário, o empregador deve adotar medidas que garantam o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs), especialmente a NR-31, que trata da segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária e silvicultura (Martins, 2025).

No contexto das Agroindústrias Brasileiras essa obrigação ganha contornos ainda mais relevantes devido à alta periculosidade das atividades envolvidas, como o uso de maquinários pesados, produtos tóxicos (agrotóxicos) e a exposição dos trabalhadores a condições ambientais extremas. Por isso, é dever do empregador não apenas fornecer equipamentos de proteção, mas também implementar ações preventivas contínuas, como treinamentos, sinalizações de segurança, programas de saúde ocupacional e acompanhamento das condições físicas e mentais dos trabalhadores.

Ao mencionar a NR-31, o texto remete a uma norma específica que regulamenta medidas de segurança e saúde no trabalho rural, reforçando que, no agronegócio, a conformidade com essa norma não é apenas uma questão técnica, mas uma exigência legal com implicações constitucionais e sociais. O descumprimento dessas obrigações pode acarretar responsabilidade civil, trabalhista e até penal para o empregador, além de violar princípios fundamentais como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, ambos pilares do Estado Democrático de Direito.

Belmonte (2008) pontua que “*o descumprimento dos deveres contidos no contrato individual de trabalho gera reação jurídica*”, citando, “*inclusive a de reparação do dano moral ou patrimonial acaso caracterizado*”.

O cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) e dos preceitos constitucionais não configura mera faculdade do empregador rural, mas sim uma imposição jurídica inafastável, dotada de força normativa e vinculante. No contexto das atividades agroindustriais marcadas por riscos acentuados como a exposição a agrotóxicos, a utilização de maquinário pesado e as longas jornadas sob condições adversas, torna-se imperativo que o empregador adote uma postura proativa e preventiva, pautada nos princípios da precaução e da prevenção.

Estar em conformidade trabalhista significa mais do que apenas seguir a legislação vigente. Envolve também o cumprimento rigoroso das Normas Regulamentadoras (NRs), dos acordos e convenções coletivas, dos códigos internos de conduta e de todas as demais diretrizes legais que regem as relações de trabalho. Dessa forma, o compliance trabalhista se apresenta como uma ferramenta estratégica para garantir que as práticas organizacionais estejam alinhadas aos dispositivos normativos que regulam o ambiente laboral (Moraes; Trindade, 2022).

No contexto da governança corporativa, a adesão ao princípio da legalidade se tornou essencial. Esse princípio orienta as empresas a atuarem de acordo com regras tanto internas quanto externas, promovendo uma cultura organizacional comprometida com a integridade. No

entanto, é importante destacar que essa conformidade não deve ser apenas simbólica ou superficial, com o único intuito de transmitir uma imagem de responsabilidade social. A efetiva implementação do compliance trabalhista exige comprometimento genuíno e ações concretas que assegurem ambientes de trabalho seguros, éticos e sustentáveis (Moraes; Trindade, 2022).

O compliance trabalhista, nesse cenário, emerge como uma estratégia moderna de governança corporativa, cuja finalidade é garantir a conformidade com a legislação vigente, mitigar riscos jurídicos e assegurar um ambiente laboral seguro e digno. Assim, a gestão de segurança no agronegócio não se apresenta apenas como um diferencial competitivo, mas como um dever ético e constitucional, especialmente diante da centralidade do princípio da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, pilares fundantes do Estado Democrático de Direito.

Para Delgado (2022), a responsabilidade do empregador transcende o cumprimento formal das leis trabalhistas, exigindo o compromisso com o princípio da dignidade da pessoa humana, que deve orientar todas as relações de trabalho. Assim, o respeito aos direitos dos trabalhadores não pode ser compreendido como um ônus, mas como parte integrante da atividade empresarial moderna.

A omissão do empregador em adotar medidas preventivas de segurança configura culpa grave, ensejando reparação por danos morais e materiais. Como aponta Melo (2014), a negligência quanto ao meio ambiente do trabalho compromete não apenas a integridade física do trabalhador, mas também o equilíbrio econômico do sistema previdenciário.

No agronegócio, o empregador rural é aquele que, pessoa física ou jurídica, explora atividade econômica ligada à agricultura ou pecuária, empregando trabalhadores de forma contínua e subordinada. A definição está prevista na Lei nº 5.889/1973, que regulamenta o trabalho rural. Conforme destaca Gomes (2007), essa figura jurídica está sujeita às mesmas obrigações que os empregadores urbanos, inclusive quanto à responsabilidade civil objetiva em determinadas situações.

A menção à responsabilidade civil objetiva é especialmente relevante, pois evidencia que, em certas situações de risco inerente à atividade, o empregador poderá ser responsabilizado independentemente de culpa, conforme prevê o art. 927, parágrafo único, do Código Civil. O apontamento de Gomes (2007) reforça o entendimento de que o meio rural não constitui um espaço jurídico à parte, mas sim um campo de aplicação plena das garantias constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas.

A responsabilidade do empregador pode ser de ordem contratual, decorrente do descumprimento das cláusulas pactuadas, ou extracontratual, relacionada à prática de atos ilícitos ou omissivos que causem danos ao trabalhador. A doutrina majoritária defende que, em casos de acidente de trabalho, aplica-se a teoria da responsabilidade subjetiva, salvo quando evidenciada atividade de risco, hipótese em que se admite a responsabilidade objetiva, conforme o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil (Cavaliere Filho, 2023).

Antes de se procurar uma solução para a reparação no âmbito do acidente do trabalho, o mais importante é realizar a sua prevenção, visto que a vida, como o bem mais fundamental do homem, não é passível de mensuração (Belmonte, 2008). No campo do agronegócio, atividades como aplicação de agrotóxicos, manipulação de defensivos agrícolas e operação de maquinários configuram risco acentuado, o que justifica a aplicação da responsabilidade objetiva. Tal entendimento é ratificado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que em diversas decisões reconhece a responsabilidade do empregador pela exposição habitual do trabalhador a agentes nocivos, como foi o caso do julgado AIRR: 114825320185150039 de 2020.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca que a promoção do trabalho decente no meio rural exige do empregador não apenas o cumprimento formal das normas, mas uma postura ativa e responsável na criação de ambientes laborais seguros, saudáveis e humanizados. Essa responsabilidade está diretamente vinculada ao princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, III), e à obrigação constitucional de reduzir os riscos inerentes à atividade produtiva (CF, art. 7º, XXII).

O descumprimento dessas obrigações, além de comprometer a integridade física e psíquica do trabalhador, configura violação aos valores constitucionais e aos padrões internacionais de proteção do trabalho, sujeitando o empregador à responsabilidade administrativa, civil e, em casos graves, penal.

A responsabilidade do empregador também envolve a obrigação de fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados, realizar treinamentos periódicos e garantir o acesso a informações sobre riscos e formas de prevenção. A omissão em qualquer dessas etapas pode configurar infração trabalhista e criminal, especialmente se resultar em acidente com lesão ou morte do trabalhador (Martins, 2025).

Como observa Godinho Delgado (2022), o empregador rural está vinculado aos princípios da precaução e da prevenção, que devem orientar a organização do trabalho nas atividades de risco. O descumprimento desses princípios fragiliza a segurança jurídica e compromete os direitos fundamentais do trabalhador. A Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os

benefícios da Previdência Social, estabelece que o acidente de trabalho é aquele que ocorre no exercício da atividade profissional, provocando lesão corporal ou perturbação funcional. A responsabilidade do empregador, nesses casos, é tripla: administrativa, civil e, em alguns casos, penal.

Além disso, a responsabilização do empregador no agronegócio não se restringe apenas às relações diretas de emprego. A terceirização irregular, o trabalho intermitente e a informalidade também configuram responsabilidade solidária, conforme entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a Súmula nº 331, que regulamenta a terceirização de serviços. Embora o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADPF 324 e o RE 958.252, tenha reconhecido a licitude da terceirização, firmou o entendimento de que o tomador de serviços responde solidariamente pelos direitos do trabalhador sempre que houver fraude ou ausência de condições dignas de trabalho. Tal posicionamento reforça a obrigação do empregador rural de exercer controle rigoroso sobre as empresas terceirizadas que contrata, sob pena de responder por eventuais violações aos direitos trabalhistas.

A responsabilidade social do empregador também está intrinsecamente ligada à função social da empresa e da propriedade rural, conforme dispõe o artigo 5º, inciso XXIII, da Constituição. Como destaca Comparato (2003, p.87), *“a função social da propriedade é medida pela promoção do bem-estar social e pela não violação dos direitos humanos básicos”*.

O empregador rural, ao negligenciar a proteção do trabalhador, viola não apenas normas trabalhistas, mas também princípios constitucionais fundamentais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), o que acarreta implicações éticas, jurídicas e econômicas, afetando diretamente a imagem da empresa perante o mercado e os órgãos fiscalizadores. Além disso, o empregador responde pelos danos decorrentes de práticas como assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho condutas infelizmente ainda recorrentes no meio rural. Tais situações devem ser combatidas com rigor por meio de políticas internas claras, mecanismos eficazes de denúncia e punição, e a promoção de um ambiente laboral pautado pelo respeito à dignidade humana e à igualdade de direitos (Moraes, 2019).

A responsabilidade trabalhista também se estende à proteção do meio ambiente do trabalho. O artigo 225 da Constituição Federal garante a todos o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, o que inclui o ambiente laboral. Assim, o empregador deve promover ações de sustentabilidade que protejam o ecossistema e a saúde dos trabalhadores.

A responsabilização do empregador nas atividades do agronegócio torna-se ainda mais significativa diante da crescente valorização internacional da responsabilidade social corporativa. Em um cenário global cada vez mais atento às práticas empresariais sustentáveis, certificações como a ISO 45001 e os parâmetros ESG (Environmental, Social and Governance) passam a exigir das organizações não apenas conformidade normativa, mas também posturas éticas, transparentes e socialmente responsáveis, inclusive no trato com os trabalhadores. Essas exigências refletem uma mudança de paradigma, na qual a responsabilidade trabalhista é vista como dimensão estratégica da governança corporativa e da reputação institucional.

Para Kruppa e Gonçalves (2020), a adesão a padrões ESG implica o compromisso com ambientes laborais seguros, relações de trabalho pautadas pela dignidade humana e mecanismos efetivos de prevenção a riscos ocupacionais, o que reforça a necessidade de que o empregador rural compreenda sua atuação como parte integrante de uma cadeia produtiva global comprometida com os direitos humanos e com o desenvolvimento sustentável.

A ausência de responsabilidade social e trabalhista pode gerar não apenas sanções legais, mas também perda de contratos, boicotes comerciais e danos reputacionais. O consumidor moderno valoriza empresas que respeitam os direitos humanos e ambientais, o que torna a responsabilidade do empregador um ativo estratégico (Piovesan, 2017).

A implementação de programas de compliance, tema central desta dissertação, surge como instrumento eficaz para garantir o cumprimento das obrigações legais do empregador rural. O compliance não apenas reduz os riscos legais, como também promove a cultura de integridade e transparência nas relações de trabalho.

Como afirma Sussekind (2007, p.56), “o direito do trabalho moderno exige do empregador mais do que o pagamento de salários: exige respeito, prevenção e promoção da justiça social no ambiente laboral”. A responsabilidade do empregador, nesse contexto, é elemento essencial para a construção de um agronegócio sustentável, ético e comprometido com os fundamentos do Estado Democrático de Direito. O empregador não é apenas o gestor da produção, mas o garantidor da cidadania no campo.

2.3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO USO DESENFREADO DE AGROTÓXICOS

O uso indiscriminado de agrotóxicos nas atividades agroindustriais representa um dos maiores desafios à saúde e segurança do trabalhador rural. Em um país como o Brasil, líder

mundial no consumo dessas substâncias, a responsabilização do empregador por danos decorrentes da exposição excessiva aos agrotóxicos é uma questão central na promoção do trabalho digno e da proteção ambiental.

Segundo dados do IBGE (2022), o Brasil aplicou mais de 600 mil toneladas de agrotóxicos em lavouras em apenas um ano. A maioria dessas substâncias possui efeitos tóxicos comprovados à saúde humana, afetando principalmente os trabalhadores rurais que têm contato direto com sua aplicação, preparo ou armazenamento.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXII, impõe ao empregador o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, mediante normas de saúde, higiene e segurança. Este dispositivo constitucional estabelece o fundamento normativo da responsabilidade do empregador quanto à proteção do trabalhador exposto a agentes químicos, como os agrotóxicos (Brasil, 1988).

Nesse contexto, a responsabilidade do empregador assume natureza objetiva quando demonstrado que o risco é inerente à atividade desenvolvida. O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil estabelece a responsabilidade objetiva quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (Cavaliere Filho, 2023).

A doutrina trabalhista majoritária, representada por autores como Delgado (2022), defende que, nos casos de exposição a agentes tóxicos como agrotóxicos, é plenamente aplicável a teoria do risco criado, tornando o empregador responsável independentemente de culpa. Além da responsabilização civil, o uso indevido de agrotóxicos pode configurar infração penal, nos termos da Lei nº 9.605/1998 (Lei de Crimes Ambientais), que criminaliza a conduta de expor a saúde humana ao risco em razão do uso inadequado de substâncias químicas.

Conforme leciona Honneth (2017), o empregador, ao negligenciar o controle e uso de substâncias perigosas no ambiente de trabalho, incorre em grave violação aos direitos fundamentais do trabalhador, podendo ser responsabilizado nas esferas cível, administrativa e penal. A Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), do Ministério do Trabalho, estabelece critérios técnicos obrigatórios para o uso seguro de agrotóxicos, exigindo capacitação dos trabalhadores, fornecimento de EPIs e controle rigoroso das substâncias. O descumprimento dessas normas por parte do empregador caracteriza conduta ilícita.

Em muitos casos, a negligência do empregador quanto ao fornecimento adequado de equipamentos de proteção individual (EPIs) agrava os riscos à saúde do trabalhador. Segundo Martins (2010), a ausência de EPIs configura omissão culposa do empregador, gerando

obrigação de indenizar os danos decorrentes. A exposição crônica aos agrotóxicos está associada a diversas enfermidades, como câncer, distúrbios neurológicos, problemas respiratórios e má-formações congênitas. Assim, o empregador que submete seus empregados a tais riscos, sem os devidos controles, infringe princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o direito à saúde (art. 6º).

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido com frequência o nexo causal entre doenças ocupacionais e a exposição a agrotóxicos. Em diversas decisões, os tribunais condenam empregadores ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais decorrentes da negligência com a saúde dos trabalhadores rurais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020) alerta que o setor agrícola é um dos mais perigosos do mundo, especialmente em países que fazem uso extensivo de pesticidas. A responsabilidade empresarial, nesse contexto, é reforçada pelos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

Além disso, o Decreto nº 4.074/2002, que regulamenta a Lei dos Agrotóxicos (Lei nº 7.802/1989), impõe regras estritas ao armazenamento, transporte, uso e descarte de produtos químicos, incluindo a obrigatoriedade de registros e treinamentos específicos. O descumprimento dessas obrigações configura infração administrativa passível de sanção por parte da vigilância sanitária, Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho. A responsabilidade do empregador, portanto, é ampla e multifacetada.

Como sustenta Piovesan (2017), o princípio da precaução deve ser aplicado sempre que houver risco potencial à saúde humana, ainda que a comprovação científica não seja definitiva. Assim, na dúvida, deve prevalecer a proteção do trabalhador. O uso desenfreado de agrotóxicos no Brasil tem sido criticado por diversas organizações de direitos humanos e ambientais. O Relatório da Watch (2018) denuncia casos de contaminação de comunidades e trabalhadores rurais pela aplicação aérea de agrotóxicos em plantações próximas.

Para Comparato (2003), a função social da empresa inclui a observância dos direitos humanos e ambientais. Logo, o empregador rural que negligencia os riscos dos agrotóxicos descumpra sua função constitucional e deve ser responsabilizado integralmente. Do ponto de vista do Direito do Trabalho, a responsabilidade do empregador também decorre do descumprimento do dever geral de proteção (cláusula geral de segurança). Esse dever exige conduta diligente, preventiva e proativa para evitar acidentes e doenças ocupacionais (Delgado, 2022).

A aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho exige que o empregador adote medidas que garantam a integridade física e mental do trabalhador. A

exposição a agrotóxicos, sem controle, compromete esse valor fundamental (Sarlet, 2017). Cabe lembrar que a Constituição Federal estabelece, em seu artigo 225, o direito de todos a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, o que inclui o ambiente de trabalho. O uso indiscriminado de agrotóxicos agride esse direito.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem reforçado a natureza fundamental do direito ao meio ambiente do trabalho saudável. No julgamento da ADI 1.923, a Corte afirmou que normas de proteção ao trabalhador têm natureza de direitos fundamentais. Como aponta Moraes (2019), o empregador deve ser responsabilizado não apenas por ações diretas, mas também por omissões que permitam a degradação do meio ambiente do trabalho.

É importante destacar que o uso de agrotóxicos no Brasil é autorizado para substâncias muitas vezes proibidas em outros países. Isso impõe ao empregador um dever redobrado de zelo e controle na aplicação dessas substâncias, com base no princípio da precaução (Kruppa; Gonçalves, 2020). A responsabilidade do empregador também pode se estender a danos causados à coletividade, como a contaminação de lençóis freáticos, mananciais e populações vizinhas. Nesse caso, a responsabilidade é solidária com outros entes da cadeia produtiva.

Segundo Bobbio (2004), os direitos sociais exigem ações concretas para sua efetivação. A responsabilidade do empregador é um dos mecanismos para assegurar o direito à saúde e ao trabalho digno. O Ministério Público do Trabalho tem atuado de forma decisiva na responsabilização de empregadores por práticas inseguras relacionadas a agrotóxicos. Termos de Ajuste de Conduta (TACs) e Ações Cíveis Públicas têm sido instrumentos eficazes nessa atuação.

Para Dworkin (2005), princípios como dignidade e justiça não podem ser flexibilizados em nome de interesses econômicos. Logo, não se pode aceitar a maximização da produtividade em detrimento da saúde do trabalhador. A adoção de programas de compliance trabalhista, com foco em saúde ocupacional e gestão de riscos químicos, representa um caminho viável para o cumprimento das obrigações legais e a redução da exposição a litígios.

A cultura de prevenção deve ser parte da gestão do agronegócio moderno. A gestão responsável do uso de agrotóxicos inclui auditorias internas, capacitação contínua, mapeamento de riscos e responsabilização em caso de falhas. Como sustenta Sussekind (2007), a verdadeira função do Direito do Trabalho é atuar preventivamente, garantindo o equilíbrio da relação laboral antes que o conflito ocorra.

É necessário reconhecer que o problema do uso desenfreado de agrotóxicos não é apenas técnico ou jurídico, mas também ético. Envolve a escolha consciente de práticas agrícolas que

respeitem o trabalhador, o meio ambiente e o consumidor final. A responsabilidade do empregador deve, portanto, ser compreendida dentro de uma lógica de sustentabilidade. O lucro não pode justificar o adoecimento dos trabalhadores nem a degradação dos recursos naturais.

As novas exigências do mercado internacional, especialmente os parâmetros ESG (Environmental, Social and Governance), reforçam a necessidade de práticas seguras no uso de insumos agrícolas. A ausência de responsabilidade social e ambiental pode resultar em boicotes comerciais, perda de certificações e danos reputacionais irreversíveis para empresas do agronegócio.

É dever do empregador investir em inovação e transição para práticas menos agressivas, como a agricultura orgânica e o uso de bioinsumos. Essas alternativas já são viáveis técnica e economicamente, além de socialmente mais justas. A responsabilidade do empregador no uso desenfreado de agrotóxicos não é apenas uma exigência legal, mas um imperativo ético. É preciso transformar o modo como se produz no campo para que o trabalho rural seja fonte de vida e não de adoecimento.

Diante do cenário normativo e jurisprudencial já apresentado, é imperativo destacar o papel da jurisprudência trabalhista na construção de precedentes que impõem ao empregador rural uma postura ativa na prevenção de danos decorrentes da exposição a agrotóxicos. Os tribunais têm reconhecido que a simples alegação de fornecimento de EPIs não é suficiente para afastar a responsabilidade civil, especialmente quando não há comprovação de uso contínuo, treinamentos adequados e controle efetivo da exposição.

A responsabilização judicial tem se estendido também ao reconhecimento de nexo causal entre doenças desenvolvidas ao longo dos anos e a exposição silenciosa a pesticidas. Muitos trabalhadores rurais desenvolvem enfermidades como Parkinson, linfomas e disfunções endócrinas que, embora de manifestação lenta, têm origem direta nas substâncias manuseadas. Assim, o princípio *in dubio pro operario* orienta a interpretação das provas, beneficiando a parte hipossuficiente (Delgado, 2021).

Outro aspecto que merece atenção é a ausência de controle estatal efetivo, especialmente em regiões do país com grandes áreas agrícolas e baixo índice de fiscalização. A fiscalização do cumprimento das normas relativas ao uso de agrotóxicos ainda é insuficiente e esporádica. Isso reforça a responsabilidade do empregador em manter programas internos de controle de riscos, adotando medidas além do mínimo legal previsto.

Nesse sentido, a implementação de programas de compliance ambiental e trabalhista surge como alternativa eficiente para preencher lacunas regulatórias e reforçar a prevenção de danos.

Além disso, a conformidade com padrões internacionais deve ser buscada como parâmetro de excelência. A Convenção 170 da OIT, que trata especificamente sobre segurança na utilização de produtos químicos no trabalho, dispõe que os empregadores devem garantir que os trabalhadores recebam informações e instruções adequadas, sejam consultados e tenham participação ativa nas decisões relacionadas à saúde no ambiente laboral (OIT, 1990). O Brasil ainda não ratificou essa convenção, mas ela representa um referencial ético e técnico importante.

O debate acerca do uso de agrotóxicos também está ligado à justiça intergeracional e aos direitos das futuras gerações. Como observa Bobbio (2004), os direitos humanos evoluem no tempo, e o direito a um ambiente saudável e livre de riscos químicos é uma dimensão emergente da cidadania contemporânea.

É necessário enfatizar que a responsabilidade do empregador ultrapassa o ambiente de trabalho e alcança a comunidade rural como um todo, já que o uso excessivo de agrotóxicos pode contaminar fontes de água, solos e escolas próximas, gerando danos coletivos e difusos. Nesses casos, é possível a responsabilização por danos morais coletivos, conforme já reconhecido pelo Ministério Público do Trabalho em diversas ações civis públicas.

Outro aspecto relevante é o enfraquecimento da capacidade imunológica dos trabalhadores expostos constantemente a pesticidas, o que os torna mais vulneráveis a infecções e doenças crônicas. O empregador, ao negligenciar esse risco, compromete não apenas a saúde atual, mas a expectativa de vida e a qualidade de vida futura do trabalhador.

A atuação preventiva deve ser acompanhada por uma mudança de paradigma produtivo, privilegiando práticas sustentáveis, como a agricultura orgânica, agroecológica e o manejo integrado de pragas. O investimento nessas tecnologias é também uma forma de responsabilidade social e econômica.

Sob a ótica do princípio da função social da propriedade rural (art. 5º, XXIII, CF/88), o uso de agrotóxicos de forma descontrolada e irresponsável constitui violação direta à função constitucional da terra, que deve atender a parâmetros de respeito ao trabalhador e ao meio ambiente. Além disso, deve-se observar que o trabalho em ambientes contaminados com agrotóxicos pode ser considerado condição análoga à escravidão, especialmente quando não há informação sobre os riscos ou liberdade de recusa ao trabalho em tais condições. O artigo 149

do Código Penal Brasileiro tipifica o trabalho forçado e em condições degradantes, e a jurisprudência já reconheceu o uso de agrotóxicos como elemento configurador dessa situação em casos específicos.

O setor do agronegócio, portanto, deve se alinhar às diretrizes da Agenda 2030 da ONU, que inclui entre seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a promoção da saúde e bem-estar (ODS 3), trabalho decente (ODS 8), e a proteção do meio ambiente (ODS 15). O não cumprimento dessas diretrizes pode prejudicar a inserção do Brasil em mercados internacionais cada vez mais exigentes em critérios socioambientais.

A educação do trabalhador rural sobre os riscos dos agrotóxicos é um dever do empregador e do Estado. Não basta fornecer informações técnicas; é preciso garantir que o trabalhador compreenda os riscos de forma acessível, respeitando seu grau de escolaridade e idioma, quando necessário. Portanto, a responsabilidade do empregador deve ser analisada sob uma ótica ampla, que considere o princípio da dignidade da pessoa humana, o direito à saúde, à informação e ao meio ambiente equilibrado. Como destaca Sarlet (2017), a dignidade não admite gradações nem justificativas econômicas para sua violação.

Por fim, o combate ao uso desenfreado de agrotóxicos exige um pacto entre Estado, empresas, trabalhadores e sociedade civil. O empregador, como elo central da cadeia produtiva, tem papel estratégico na promoção de um modelo de produção agroindustrial mais justo, seguro e sustentável.

2.4 O TRABALHO SOB CONDIÇÕES DEGRADANTES A SAÚDE DO TRABALHADOR RURAL

O trabalho rural no Brasil tem sido, historicamente, marcado por precarização e marginalização social, refletindo um legado estrutural de desigualdade. Mesmo com os avanços legais promovidos pela Constituição Federal de 1988, os trabalhadores do campo seguem enfrentando condições adversas que comprometem sua saúde e dignidade (Delgado, 2022).

A Constituição de 1988 equiparou os direitos dos trabalhadores rurais aos dos urbanos, especialmente no tocante à saúde e segurança no trabalho (art. 7º, XXII). No entanto, a efetividade desses direitos ainda encontra obstáculos significativos no campo, como aponta Moraes (2025), devido à informalidade, ao isolamento geográfico e à baixa fiscalização.

A informalidade nas relações de trabalho é uma das maiores barreiras para a efetivação dos direitos fundamentais no meio rural. Segundo dados do IBGE (2022), mais de 40% dos

trabalhadores rurais não possuem registro em carteira, o que os exclui de benefícios previdenciários e trabalhistas. Além da informalidade, a baixa escolaridade e a falta de informação agravam a vulnerabilidade do trabalhador rural, dificultando o acesso à justiça e a reivindicação de seus direitos (Sarlet, 2017).

As condições degradantes de trabalho ferem diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III da Constituição. Piovesan (2017) define essas condições como aquelas que comprometem a integridade física e moral do trabalhador, submetendo-o a situações indignas de existência.

Casos de jornadas exaustivas, falta de acesso a água potável, alojamentos insalubres e alimentação inadequada ainda são recorrentes no Brasil, principalmente em grandes propriedades voltadas ao agronegócio (MPT, 2021). A utilização indiscriminada de agrotóxicos representa uma das principais ameaças à saúde do trabalhador rural. Em 2020, o Ministério da Saúde registrou mais de 7.000 notificações de intoxicações por agrotóxicos, sendo 60% delas provenientes do setor agrícola (Sinitox, 2021).

Muitos desses trabalhadores aplicam substâncias tóxicas sem qualquer tipo de treinamento técnico ou Equipamento de Proteção Individual (EPI), como máscaras, luvas ou óculos (Martins, 2010). A NR-31, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece critérios para a segurança e saúde no trabalho rural. No entanto, sua implementação ainda é limitada, especialmente em regiões de difícil acesso, onde a presença de auditores fiscais é escassa (Melo, 2001).

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Goiás (SRTE-GO), em investigações recentes, constatou diversas violações aos direitos trabalhistas no meio rural do estado. No ano de 2005, durante fiscalização na Fazenda São Marcos, uma equipe identificou doze trabalhadores em situação degradante, caracterizada como condição análoga à escravidão.

As inspeções revelaram alojamentos precários, ausência de condições mínimas de higiene e salubridade, além do fornecimento de água imprópria, a mesma destinada aos animais da fazenda. O local de descanso era improvisado, composto por estruturas de arbustos que substituíam camas. Nesse cenário, era impensável qualquer fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ou de materiais para primeiros socorros, o que agravava ainda mais os riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores (SRTE-GO, 2005).

Outro aspecto alarmante verificado foi a prática do chamado truck system, reconhecido internacionalmente como mecanismo de exploração laboral. Tal sistema, originado na Inglaterra e ainda existente em regiões desprovidas de efetiva proteção do Direito do Trabalho,

consiste em remunerar empregados com vales ou papéis de circulação restrita na localidade. Com isso, os trabalhadores eram forçados a adquirir os bens de que necessitavam em estabelecimentos pertencentes ao próprio empregador ou a terceiros vinculados a ele, muitas vezes mediante cobrança de comissões sobre o comércio compulsório. A operação da SRTE foi, portanto, fundamental para interromper tais práticas e promover a regularização das relações de trabalho.

Comparato (2003) sustenta que a dignidade humana deve ser efetivada por meio de políticas públicas concretas, e não apenas reconhecida de forma abstrata. Nesse sentido, a ausência do Estado no meio rural contribui para a perpetuação das condições degradantes de trabalho.

A ausência de representação sindical efetiva também contribui para a perpetuação das violações. Muitos trabalhadores rurais sequer têm conhecimento da existência de sindicatos, e quando sabem, enfrentam dificuldades de acesso ou desconfiança quanto à sua atuação. A educação é um fator decisivo para a transformação dessa realidade. A implementação de programas de alfabetização, qualificação profissional e educação em direitos pode empoderar os trabalhadores do campo e torná-los agentes de mudança em seus próprios contextos.

As empresas do agronegócio que investem em compliance trabalhista, gestão de saúde ocupacional e responsabilidade social tendem a apresentar menores índices de passivos trabalhistas, maior produtividade e melhor imagem institucional, conforme apontam relatórios da OIT (2020). É urgente que o agronegócio brasileiro supere a lógica do lucro a qualquer custo e reconheça que a valorização do trabalhador rural é não apenas uma exigência jurídica, mas uma condição para a sustentabilidade do setor.

O enfrentamento das condições degradantes no campo exige uma mudança de paradigma, em que o trabalhador deixe de ser visto como instrumento de produção e passe a ser reconhecido como sujeito de direitos e dignidade. A superação das condições degradantes no meio rural requer não apenas medidas repressivas, mas também ações educativas e estruturais. O Estado deve ampliar a cobertura das políticas públicas no campo, fortalecendo a presença da saúde básica, da vigilância sanitária e das ações fiscalizatórias do trabalho (Mello, 2010).

As universidades e centros de pesquisa também desempenham papel estratégico nesse processo. Por meio de estudos interdisciplinares e projetos de extensão, podem contribuir para a formulação de políticas baseadas em evidências e adaptadas à realidade do campo. Como

destaca Bobbio (2004), o conhecimento científico deve ser colocado a serviço da realização dos direitos fundamentais.

A implementação de programas de compliance adaptados à realidade agroindustrial é essencial para internalizar a cultura da legalidade e da responsabilidade social. O compliance trabalhista não se resume ao cumprimento formal da lei, mas envolve um conjunto de práticas voltadas à prevenção de riscos e à promoção de um ambiente laboral digno (Kruppa, 2020).

É importante que o compliance inclua políticas de saúde e segurança do trabalho, canais de denúncia anônima, código de ética, treinamentos contínuos e mecanismos de apuração de irregularidades. Tais ferramentas, se bem estruturadas, contribuem para a prevenção de passivos trabalhistas e, principalmente, para a proteção da vida e da dignidade dos trabalhadores.

A construção de um ambiente de trabalho saudável também deve contemplar o aspecto mental e emocional dos trabalhadores. Políticas internas de acolhimento psicológico, espaços de escuta e prevenção ao suicídio devem ser implementadas, especialmente em regiões de maior isolamento social. Outro fator que deve ser enfrentado é o trabalho infantil no campo. Apesar de vedado pelo artigo 7º, XXXIII, da Constituição, essa prática ainda é comum em propriedades rurais. O trabalho precoce compromete o desenvolvimento físico e educacional das crianças e perpetua ciclos de pobreza e exclusão (Delgado, 2022).

É dever do empregador rural não apenas evitar a contratação de crianças e adolescentes em atividades perigosas, mas também colaborar com políticas de inclusão escolar e social. A responsabilidade social da empresa envolve compromisso com a proteção integral da infância e da juventude.

O avanço da mecanização e da tecnologia no campo não deve ser visto como justificativa para a exclusão de trabalhadores, mas como oportunidade de qualificação e reconfiguração das atividades laborais. A educação profissional deve ser vista como direito e como estratégia para a inclusão produtiva.

Nesse contexto, o princípio da função social da propriedade assume papel central. Conforme o artigo 5º, XXIII, da Constituição Federal, a propriedade rural deve atender sua função social, o que inclui o respeito aos direitos dos trabalhadores. O descumprimento desse princípio justifica a intervenção estatal e até mesmo a desapropriação (Canotilho, 2003).

A responsabilização dos empregadores que submetem seus trabalhadores a condições degradantes deve ser efetiva, com aplicação de multas, interdições, bloqueios de verbas

públicas e, em casos graves, responsabilização criminal. A impunidade alimenta a reincidência e fragiliza a autoridade do Estado.

Além disso, o fortalecimento dos conselhos locais de trabalho, meio ambiente e direitos humanos pode contribuir para a criação de espaços de controle social sobre as condições laborais no campo. A democracia participativa deve chegar às zonas rurais. A atuação integrada entre Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública, Ministério da Agricultura e movimentos sociais é estratégica para construir redes de proteção e apoio às vítimas do trabalho degradante. Nenhuma instituição, isoladamente, é capaz de enfrentar a complexidade desse problema.

Como aponta Sarlet (2017), a dignidade da pessoa humana não é apenas um direito, mas um valor-fonte que deve irradiar todo o ordenamento jurídico. Assim, nenhuma atividade econômica, por mais lucrativa que seja, pode ser construída sobre a exploração do ser humano. A busca por um modelo de agronegócio sustentável deve estar ancorada na compatibilização entre produtividade, preservação ambiental e justiça social. O tripé da sustentabilidade exige respeito ao meio ambiente, à economia e às pessoas.

Trabalhar no campo não pode significar adoecer, se mutilar ou morrer precocemente. O trabalho deve ser fonte de realização, segurança e bem-estar. Essa é a promessa constitucional e o compromisso ético de uma sociedade democrática. É necessário, portanto, um reposicionamento das prioridades do setor agroindustrial. O lucro não pode ser o único indicador de sucesso. O respeito aos direitos humanos deve ser critério de avaliação ética e reputacional das empresas.

A imagem internacional do Brasil também está em jogo. Casos de trabalho escravo, uso indiscriminado de agrotóxicos e desrespeito aos direitos sociais comprometem acordos comerciais, barram certificações e afetam a competitividade dos produtos brasileiros no exterior. A transformação das condições de trabalho no campo passa por uma mudança cultural. É preciso superar a herança escravocrata que ainda marca as relações laborais rurais e construir uma nova cultura, baseada na valorização do ser humano.

Essa mudança exige investimento em educação, fiscalização, políticas públicas e inovação jurídica. Mas, sobretudo, exige vontade política e compromisso ético com a dignidade do trabalhador rural. Conclui-se, portanto, que as condições degradantes à saúde do trabalhador rural no Brasil ainda são uma realidade preocupante e incompatível com os princípios constitucionais. A responsabilidade pelo enfrentamento desse quadro é compartilhada entre o Estado, os empregadores e a sociedade como um todo.

A efetividade dos direitos fundamentais no campo passa, necessariamente, pelo reconhecimento do trabalhador rural como sujeito de direitos, pela implementação de políticas de prevenção e pela responsabilização dos infratores. O compliance trabalhista aparece como instrumento moderno, eficaz e necessário para transformar a realidade das relações laborais no agronegócio brasileiro.

CAPÍTULO 3. DAS SOLUÇÕES MODERNAS E INOVADORAS

3.1 DA GESTÃO DE RISCO NO AGRONEGÓCIO

A gestão de riscos no agronegócio configura-se como uma das ferramentas mais estratégicas para garantir a sustentabilidade econômica, a proteção integral do trabalhador e o cumprimento rigoroso das obrigações legais nas atividades agroindustriais. Diante das múltiplas vulnerabilidades que caracterizam o setor, como instabilidades climáticas, oscilações de mercado, riscos operacionais e passivos trabalhistas, impõe-se uma abordagem integrada, que transcenda os aspectos meramente produtivos e financeiros. É essencial que essa gestão contemple também os riscos jurídicos e sociais, especialmente aqueles relacionados à relação entre empregador e empregado, considerando a complexidade das dinâmicas laborais no campo e a necessidade de conformidade com os princípios constitucionais de dignidade, segurança e justiça social.

O agronegócio brasileiro, responsável por uma expressiva parcela do PIB nacional, destaca-se também como um dos setores que mais absorvem mão de obra em condições de vulnerabilidade social, o que impõe aos empregadores uma responsabilidade ainda maior na prevenção de riscos ocupacionais. Nesse contexto, a identificação, avaliação e controle desses riscos tornam-se imperativos para a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

A Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), que disciplina as condições de segurança e medicina do trabalho no meio rural, constitui ferramenta essencial para a implementação de um plano eficaz de gestão de riscos nas atividades agroindustriais. Segundo observa Martins (2010), o descumprimento das disposições da NR-31 acarreta não apenas consequências jurídicas para os empregadores, mas também representa ameaça concreta à integridade física e mental dos trabalhadores, comprometendo os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho.

A gestão de risco moderna, no contexto rural, não pode se limitar a ações pontuais ou corretivas. É imprescindível que se adotem medidas preventivas, com base em diagnósticos constantes, formação de lideranças e implantação de programas de compliance, como forma de institucionalizar a cultura de segurança e prevenção.

A Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), voltada especificamente às atividades desenvolvidas no meio rural, estabelece diretrizes mínimas de segurança e saúde no trabalho,

funcionando como referência obrigatória para a estruturação de qualquer sistema de gestão de riscos no agronegócio. O não cumprimento dos dispositivos previstos nessa norma acarreta não apenas implicações legais para os empregadores, como também representa ameaça direta à integridade física e mental dos trabalhadores envolvidos nas operações agroindustriais. No contexto atual, a gestão de riscos no campo não deve restringir-se a ações reativas ou corretivas, implementadas apenas após a ocorrência de incidentes. Ao contrário, torna-se essencial a adoção de medidas preventivas sistemáticas, alicerçadas em diagnósticos permanentes, capacitação de lideranças e inserção de programas de compliance. Essas ações são indispensáveis para promover a institucionalização de uma cultura organizacional voltada à segurança, à prevenção de acidentes e à promoção do bem-estar dos trabalhadores rurais.

O risco no campo não é apenas físico. Há riscos jurídicos importantes, como a responsabilidade civil e trabalhista do empregador por condutas omissas ou negligentes. Como ensina Delgado (2022), o princípio da precaução deve guiar a gestão do trabalho rural, de modo a evitar danos antes mesmo de sua ocorrência. Com o avanço tecnológico, também surgem novos desafios. A mecanização e o uso de produtos químicos aumentam a produtividade, mas também potencializam os riscos ocupacionais, como lesões, intoxicações e acidentes graves.

A utilização de mapas de risco é uma prática recomendada para a gestão nas fazendas. Eles permitem identificar áreas de maior periculosidade e direcionar recursos de forma mais eficaz. No ambiente rural, os riscos não se limitam aos aspectos físicos. Devem ser igualmente considerados os riscos jurídicos, notadamente aqueles relacionados à responsabilidade civil e trabalhista decorrente de condutas omissas ou negligentes por parte do empregador.

O avanço tecnológico no setor agroindustrial, embora represente ganhos significativos em produtividade por meio da mecanização e do uso de insumos químicos, também acarreta novos desafios. Essas inovações, ao mesmo tempo que otimizam processos, aumentam a exposição dos trabalhadores a riscos ocupacionais, tais como lesões, intoxicações e acidentes graves.

Diante disso, recomenda-se a adoção de instrumentos preventivos, como os mapas de risco, que permitem a identificação de áreas com maior índice de periculosidade. Essa ferramenta contribui para o direcionamento adequado de recursos e medidas corretivas, tornando a gestão de riscos mais eficiente e assertiva no meio rural. A formação contínua dos trabalhadores é outro pilar da gestão de riscos. Programas de treinamento em segurança do trabalho, manuseio de máquinas e produtos, primeiros socorros e prevenção de doenças ocupacionais são essenciais.

A atuação do setor jurídico nas propriedades também deve ser preventiva. Muitos litígios poderiam ser evitados com orientação adequada, registro correto das relações de trabalho e cumprimento das obrigações acessórias. A implantação de sistemas de compliance trabalhista está diretamente associada à gestão de risco no agronegócio. Eles funcionam como mecanismos de controle interno, que reduzem não apenas o passivo trabalhista, mas também o risco reputacional das empresas.

Autores como Piovesan (2017) destacam que o respeito aos direitos fundamentais no campo é um indicador importante de sustentabilidade empresarial, sendo cada vez mais exigido por consumidores, investidores e organismos internacionais.

A responsabilidade social corporativa, quando articulada à gestão de riscos, torna-se um diferencial estratégico para a competitividade da agroindústria, ao mesmo tempo em que reforça o compromisso com a dignidade do trabalhador rural. Mais do que uma medida preventiva para evitar sanções legais, multas ou litígios judiciais, trata-se da consolidação de uma cultura organizacional pautada na segurança, no bem-estar e na produtividade responsável. No entanto, um dos grandes entraves à efetividade dessa cultura ainda é a persistente informalidade nas relações de trabalho, realidade frequente no meio rural. Essa prática não apenas fragiliza os direitos dos trabalhadores, mas também amplia significativamente os riscos legais para os empregadores e compromete os indicadores de qualidade e eficiência da gestão rural, contrariando os princípios fundamentais de governança corporativa e sustentabilidade social.

O respeito aos direitos fundamentais no ambiente rural constitui um dos principais indicadores de sustentabilidade empresarial, conforme estabelecem diretrizes internacionais voltadas à responsabilidade social. Tal entendimento é cada vez mais valorizado por consumidores, investidores e organismos de certificação, que consideram o tratamento ético e legal dos trabalhadores como critério essencial para validar práticas empresariais.

A responsabilidade social corporativa, quando articulada com estratégias eficientes de gestão de riscos, contribui significativamente para o fortalecimento da competitividade das agroindústrias, ao mesmo tempo em que reafirma o compromisso institucional com a dignidade humana.

A adoção de medidas voltadas à segurança, ao bem-estar dos trabalhadores e à produtividade responsável ultrapassa o objetivo de evitar sanções administrativas ou judiciais, consolidando-se como parte integrante da cultura organizacional. Contudo, persiste como desafio relevante a persistência da informalidade nas relações laborais no campo, fator que

acentua os riscos jurídicos e compromete a eficiência dos indicadores de governança e qualidade na gestão rural.

Gestores devem compreender que a previsibilidade e a prevenção são pilares de qualquer atividade econômica bem-sucedida. E isso se aplica integralmente ao campo. A integração entre setores administrativos, operacionais e jurídicos é essencial para o sucesso da gestão de riscos. A fragmentação institucional compromete a eficácia das ações preventivas. Como afirma De Jesus e Lopes (2024), é preciso institucionalizar a prevenção dentro das rotinas do agronegócio, com metas, indicadores e responsabilidades claras.

Observa-se que a integração entre os setores administrativos, operacionais e jurídicos constitui elemento fundamental para a eficácia da gestão de riscos no contexto do agronegócio. A inexistência de articulação entre essas áreas resulta em fragmentação institucional, o que compromete significativamente a efetividade das ações preventivas. Nesse sentido, destaca-se a necessidade de institucionalização da cultura da prevenção, incorporando-a às rotinas organizacionais por meio do estabelecimento de metas, indicadores de desempenho e definição clara de responsabilidades, conforme defendem De Jesus e Lopes (2024).

A elaboração de um plano de gestão de riscos deve considerar aspectos como: levantamento de riscos por setor, grau de exposição dos trabalhadores, histórico de acidentes, perfil dos empregados, condições de alojamento, transporte, e acesso a equipamentos de proteção individual. É importante que empresas rurais tenham comissões internas de prevenção, como as CIPAs adaptadas ao campo, previstas na legislação trabalhista e nas NRs. A documentação adequada das atividades é outro ponto fundamental: exames admissionais, atestados de capacidade, registros de treinamentos, fichas de entrega de EPIs e diários de atividades precisam ser atualizados e auditáveis.

A prevenção também deve incluir políticas de incentivo ao bem-estar mental, com apoio psicológico aos trabalhadores, prevenção do alcoolismo e da dependência de substâncias, que têm incidência relevante no campo.

O papel do Estado, por meio da fiscalização, é fundamental, mas não é suficiente. O protagonismo da empresa rural na prevenção é a chave para reduzir passivos e humanizar relações de trabalho. Segundo Vieira e Barreto (2019), empresas que adotam gestão de risco estruturada têm menor incidência de acidentes, rotatividade reduzida, maior produtividade e melhores indicadores de governança.

Portanto, a gestão de risco no agronegócio é elemento essencial para a segurança jurídica, sustentabilidade econômica e proteção integral do trabalhador.

A gestão de riscos, nesse cenário, não deve ser entendida como uma resposta pontual a crises ou fiscalizações externas, mas como parte integrante da cultura organizacional.

A atuação estatal, por meio da fiscalização, permanece relevante, contudo, revela-se insuficiente diante da complexidade e abrangência das atividades agroindustriais. Assim, o protagonismo da própria empresa rural na adoção de práticas preventivas configura-se como fator decisivo para a redução de passivos trabalhistas e a promoção de relações de trabalho mais dignas e equilibradas.

De acordo com Vieira e Barreto (2019), organizações que estruturam sua gestão de riscos de forma eficaz tendem a apresentar menor número de acidentes, menor rotatividade da força de trabalho, aumento da produtividade e melhorias nos indicadores de governança. Dessa forma, conclui-se que a gestão de riscos constitui elemento central para a segurança jurídica das organizações, a sustentabilidade econômica do setor e a proteção integral dos trabalhadores. Conclui-se que os desafios são muitos, mas as ferramentas estão disponíveis. Cabe aos gestores adotarem postura preventiva, transparente e responsável frente às atividades no campo.

3.2 COMPLIANCE TRABALHISTA, UMA SOLUÇÃO MODERNA

O compliance trabalhista vem se consolidando como uma ferramenta estratégica indispensável à modernização da gestão nas empresas do agronegócio, especialmente diante da complexidade das relações laborais e das exigências normativas cada vez mais rigorosas. Sua aplicação sistemática possibilita a criação de um ambiente organizacional mais seguro, ético e transparente, ao garantir a conformidade com a legislação vigente e com os princípios constitucionais que regem as relações de trabalho. Além de mitigar riscos jurídicos e prevenir passivos decorrentes de irregularidades, o compliance trabalhista contribui diretamente para a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores rurais, promovendo condições laborais mais dignas e sustentáveis.

O compliance trabalhista deve ser compreendido como um programa estruturado e ativo, cujo objetivo é prevenir, detectar e remediar riscos de integridade no âmbito das relações laborais. Como definem Silva, Pinheiro e Bomfim (2021), o programa de compliance ‘consiste em conjunto de medidas a serem adotadas pelas empresas com o objetivo de prevenir, detectar e responder a riscos de integridade. Tal proposta estabelece um tripé de atuação indispensável a uma governança corporativa moderna, calcada não somente na conformidade normativa, mas na cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão.

Pedroso (2018) destaca que um sistema de compliance eficaz deve ter como pilares a implantação de políticas de a) conformidade com as leis e normas; b) programas de adequação às normas externas com as internas; c) planejamentos de atuação consultiva; d) gestão de e reportação de riscos; e) disseminação dos padrões éticos para equipe; e g) fortalecimento da cultura de controle externo.

Como destaca Melo (2020), ao integrar práticas de compliance à governança corporativa, a agroindústria não apenas reforça sua reputação institucional, mas também consolida um modelo de gestão comprometido com a responsabilidade social, a valorização da força de trabalho e a perenidade do negócio. De acordo com Sanches (2022), compliance é o conjunto de práticas, normas internas e controles voltados a garantir a conformidade das atividades organizacionais com a legislação vigente, regulamentos específicos e padrões éticos de conduta. No campo trabalhista, representa uma resposta concreta aos desafios históricos de informalidade, exploração e ausência de garantias legais.

No contexto do agronegócio, marcado por uma estrutura produtiva heterogênea e por múltiplos regimes de contratação, o compliance trabalhista ganha contornos ainda mais relevantes, atuando como mecanismo de prevenção de litígios, de fomento à regularização e de valorização da cultura organizacional ética (Delgado, 2022).

A aplicação do compliance no setor rural pressupõe a construção de mecanismos internos de controle que assegurem o cumprimento da legislação trabalhista, abrangendo desde a formalização dos vínculos até a fiscalização do uso de equipamentos de proteção, o respeito à jornada de trabalho e o combate a práticas degradantes (Gonçalves, 2021).

Gonçalves (2021) observa que a informalidade no campo é um fenômeno estrutural e contínuo, o que amplia a necessidade de instrumentos eficazes para garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores rurais. A limitação do acesso à justiça, somada à baixa fiscalização estatal, aprofunda a vulnerabilidade dos empregados nesse setor.

Estudos apontam que a distância dos centros urbanos, a sazonalidade da produção agrícola e a precarização dos vínculos temporários dificultam a atuação institucional no meio rural, o que reforça a necessidade de ações proativas de conformidade (Piovesan, 2017). Para lidar com essas especificidades, os programas de compliance devem ser planejados com sensibilidade às realidades regionais, incorporando estratégias de adaptação à sazonalidade da produção, à rotatividade de mão de obra e à dispersão geográfica das atividades agroindustriais (Moraes, 2019).

Entre os pilares de um programa de compliance eficaz, destaca-se a elaboração de códigos de conduta claros e acessíveis, que devem refletir os princípios constitucionais do trabalho digno, bem como prever diretrizes específicas sobre prevenção de assédio, discriminação, violência e irregularidades contratuais (Sanches, 2022). A alta gestão tem papel fundamental nesse processo. É ela quem deve garantir os recursos necessários, legitimar os programas de conformidade e atuar como referência ética na empresa. O engajamento institucional é condição indispensável para a consolidação de uma cultura de integridade (Melo, 2020).

Além disso, os programas devem prever treinamentos periódicos e contínuos com todos os colaboradores, especialmente com lideranças operacionais, uma vez que são estas que aplicam e fiscalizam as diretrizes da conformidade no cotidiano das operações (Piovesan, 2017). A existência de auditorias internas sistemáticas é outra ferramenta imprescindível para a efetividade do compliance. Essas auditorias possibilitam a identificação de falhas recorrentes, como ausência de registro formal, jornadas ilegais ou fornecimento inadequado de EPIs, permitindo a correção preventiva das inconformidades (Delgado, 2022).

A manutenção de registros organizacionais atualizados também desempenha papel crucial. Contratos assinados, fichas de entrega de EPIs, controle de ponto e documentação previdenciária devem estar devidamente arquivados e acessíveis, o que contribui tanto para a transparência quanto para a defesa jurídica da empresa (Moraes, 2019). Essa organização documental é reconhecida por órgãos fiscalizadores e pelo próprio Judiciário como prova de boa-fé e de diligência patronal, o que pode influenciar positivamente o desfecho de ações trabalhistas (Sanches, 2022).

Para garantir a consistência das informações e a rastreabilidade dos dados, é fundamental a integração entre os setores jurídico, administrativo e operacional da empresa. A falta de alinhamento entre essas áreas pode comprometer a eficácia das ações de conformidade (Gonçalves, 2021). Além do aspecto jurídico, o compliance trabalhista contribui para a sustentabilidade organizacional, especialmente em tempos de crescente exigência por responsabilidade social, ambiental e de governança, conforme destaca o conceito de ESG (Environmental, Social and Governance) (Melo, 2020).

Empresas que adotam programas de compliance estruturados ganham vantagem competitiva, pois demonstram compromisso com o trabalho decente, atraem investidores responsáveis e ampliam o acesso a mercados regulados (Sanches, 2022). Certificações internacionais e selos de responsabilidade social também exigem conformidade com os direitos

trabalhistas. Nesse sentido, o compliance deixa de ser apenas um requisito legal para se tornar um diferencial estratégico (Piovesan, 2017).

Do ponto de vista interno, ambientes de trabalho regidos por regras claras e práticas éticas contribuem para a melhoria do clima organizacional, redução da rotatividade e aumento da produtividade (Moraes, 2019). Entretanto, para que esses programas tenham validade jurídica, é necessário comprovar sua efetividade. A simples existência de um manual ou canal de denúncia não é suficiente; é preciso demonstrar que os procedimentos são aplicados de forma concreta e contínua (Sanches, 2022).

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido a existência de programas de compliance como atenuantes em condenações por danos morais ou acidentes de trabalho, desde que haja evidência de esforço real por parte da empresa na prevenção de riscos (Delgado, 2022).

A proteção dos canais de denúncia é outro aspecto crítico. Deve-se assegurar o anonimato e a confidencialidade das informações, garantindo que os trabalhadores não sofram retaliações por utilizá-los (Piovesan, 2017). O compliance também deve abranger a cadeia produtiva, sobretudo em setores com forte presença de terceirizações, contratações sazonais e utilização de mão de obra migrante. A ausência de controle pode gerar responsabilidade solidária e impactos reputacionais relevantes (Sanches, 2022).

As empresas do agronegócio devem adotar mecanismos eficazes de rastreamento e controle dos contratos firmados com fornecedores e parceiros, incluindo cláusulas específicas que exijam o cumprimento integral da legislação trabalhista, além da realização periódica de auditorias externas para verificar a conformidade das práticas adotadas ao longo da cadeia produtiva (Delgado, 2022). Essa responsabilização compartilhada deve estar articulada com uma atuação integrada dos setores de medicina e segurança do trabalho, que não apenas previnem acidentes e doenças ocupacionais, mas também promovem o bem-estar físico e mental dos trabalhadores elementos indispensáveis à construção de um ambiente laboral digno e sustentável. Como destaca Gonçalves (2021), tais práticas reforçam o compromisso da empresa com a dignidade da pessoa humana e com a valorização do trabalho como fundamento do Estado Democrático de Direito.

De acordo com Barbosa Filho (2017), a análise de acidentes ocorridos, aliada à avaliação de sua ocorrência na agroindústria, é essencial para desenhar medidas preventivas que reduzam a incidência e graves consequências no campo. O treinamento das lideranças deve ser contínuo e abordar não apenas aspectos legais, mas também habilidades de escuta, mediação

de conflitos e respeito à diversidade. São os gestores quem operam as políticas de integridade no cotidiano (Moraes, 2019).

Empresas que já divulgam relatórios anuais de sustentabilidade incluem dados sobre seus programas de compliance, indicadores de conformidade, ações preventivas e estratégias de melhoria contínua, o que contribui para maior transparência e confiança social (Sanches, 2022). A consolidação de uma cultura de integridade demanda tempo, investimento e perseverança. No entanto, é essa cultura que sustentará o programa de compliance a longo prazo, tornando-o não apenas um mecanismo de defesa legal, mas um compromisso institucional com a justiça social (Piovesan, 2017).

O compliance trabalhista, portanto, deve ser entendido como um instrumento jurídico e gerencial capaz de transformar realidades e reduzir desigualdades no campo. Sua adoção sistemática contribui para um modelo de desenvolvimento econômico mais justo, sustentável e respeitoso da dignidade do trabalhador rural.

3.3 COMPLIANCE, GERENCIAMENTO DE RISCOS

O compliance voltado ao gerenciamento de riscos representa uma abordagem estratégica e moderna de proteção às organizações, especialmente no setor do agronegócio, marcado por elevada complexidade operacional e exposição a múltiplos riscos. Trata-se da integração de normas, princípios éticos e mecanismos internos de controle que permitem identificar, prevenir, mitigar e corrigir riscos que podem comprometer o desempenho e a legalidade das atividades empresariais.

De acordo com Silva, Pinheiro e Bomfim (2021) para que o compliance trabalhista seja de fato efetivo, sua aplicação deve estar atrelada ao sistema de gerenciamento de riscos, contemplando o mapeamento da legislação aplicável à empresa, como destacam os autores: deve integrar-se ao sistema de gerenciamento de riscos, realizando o mapeamento de toda a legislação que alcance a empresa. Este posicionamento coaduna-se com a visão do IBGC, para quem o monitoramento de categorias de risco – incluindo o desrespeito a direitos trabalhistas e impactos socioambientais – representa o avanço para um novo paradigma de governança corporativa eficaz

No contexto rural, onde predominam relações de trabalho informais, uso intensivo de recursos naturais e práticas operacionais distribuídas em grandes extensões territoriais, o gerenciamento de riscos via compliance se torna indispensável. Conforme aponta Piovesan

(2017), o compliance deixa de ser mera formalidade jurídica e passa a ser uma exigência ética e funcional para assegurar direitos e promover sustentabilidade.

Delgado (2022) destaca que o setor do agronegócio, ao operar com grande número de trabalhadores e equipamentos, está sujeito a riscos que vão desde acidentes laborais até passivos ambientais e trabalhistas. A aplicação de um programa de compliance eficiente permite antecipar esses riscos e desenvolver planos de resposta, reduzindo danos financeiros, jurídicos e reputacionais.

A implementação de compliance com foco em gerenciamento de riscos requer a realização de um mapeamento detalhado de vulnerabilidades. Isso envolve não apenas aspectos técnicos, mas também o entendimento das especificidades culturais, sociais e geográficas do setor. Segundo Momm (2023), uma política de gestão de riscos eficiente deve incluir instrumentos como matriz de riscos, avaliação de impactos, auditorias regulares e indicadores de desempenho atrelados à conformidade legal e boas práticas de governança.

A abordagem de riscos no compliance deve ser integrada aos princípios do ESG (Environmental, Social and Governance), que condicionam o acesso a mercados internacionais e o reconhecimento institucional das organizações que atuam com responsabilidade. Um dos grandes desafios do gerenciamento de riscos no setor agroindustrial é a ausência de padronização nas práticas operacionais, o que dificulta o monitoramento contínuo. A aplicação de compliance exige a institucionalização de procedimentos padronizados, com base na legislação vigente.

O uso de tecnologia é um aliado poderoso no controle de riscos. Softwares de gestão, sensores e plataformas digitais de rastreabilidade podem oferecer diagnósticos em tempo real, contribuindo para a tomada de decisões rápidas e embasadas. A capacitação de lideranças é outro ponto fundamental. Um programa de compliance eficaz depende do comprometimento da alta gestão e da qualificação técnica dos responsáveis por sua execução. Como destaca Moraes (2019), a governança corporativa só é possível quando a liderança se alinha aos princípios da legalidade e da ética.

O gerenciamento de riscos no compliance deve considerar também os impactos indiretos da atividade, como as consequências sociais de demissões em massa, o uso indevido de recursos naturais ou o descumprimento de contratos com comunidades locais. O setor agroindustrial, pela sua relevância econômica, deve adotar políticas preventivas que evitem violações de direitos trabalhistas, ambientais ou sanitários, promovendo um ciclo virtuoso de desenvolvimento e segurança jurídica. O compliance não é apenas um sistema de controle, mas

uma cultura organizacional baseada na integridade, transparência e responsabilidade social. Ele afirma que o gerenciamento de riscos precisa estar presente em todas as etapas do ciclo produtivo: planejamento, execução, monitoramento e avaliação.

Programas de integridade devem prever mecanismos de denúncia anônima, apuração de irregularidades, aplicação de sanções internas e planos de correção, fortalecendo o compromisso institucional com o cumprimento da legislação. Além da legislação nacional, tratados internacionais sobre direitos humanos e proteção ambiental também devem ser considerados no plano de riscos, especialmente quando a empresa mantém relações comerciais com outros países.

O gerenciamento de riscos via compliance também contribui para a previsibilidade do negócio. Ao antecipar eventos negativos e planejar respostas adequadas, o produtor rural reduz perdas, assegura produtividade e preserva sua reputação. A transversalidade do compliance é uma de suas maiores virtudes. Ele não se limita ao jurídico, mas abrange o RH, a contabilidade, a produção, o marketing e as relações com a comunidade. Cada setor é responsável por mitigar riscos específicos.

Os riscos psicossociais, como assédio moral, estresse ocupacional e discriminação, também devem ser contemplados nos programas de risco, com ações de prevenção, acolhimento e punição das condutas indevidas. Como observa Gonçalves (2021), o risco de imagem é um dos mais prejudiciais ao agronegócio, sobretudo em tempos de redes sociais e transparência digital. Uma conduta negligente pode comprometer toda a cadeia produtiva. Outro aspecto relevante é o risco de judicialização. Ao não adotar políticas de prevenção e correção, o empregador rural expõe-se a ações trabalhistas, civis e ambientais, com impactos financeiros e sanções penais.

O compliance eficaz atua, assim, como uma blindagem jurídica e institucional, que permite a sustentabilidade das atividades agroindustriais a médio e longo prazo. A construção de planos de contingência é parte essencial do gerenciamento de riscos. Eles devem prever alternativas operacionais em caso de sinistro, definindo responsabilidades e fluxos de comunicação. A periodicidade das auditorias internas deve ser definida conforme o grau de risco identificado na atividade. Empresas com exposição elevada devem auditar mensalmente os principais processos.

A transparência e a publicidade dos planos de integridade aumentam a confiança de clientes, parceiros e investidores. Empresas comprometidas com a conformidade têm maior valor de mercado e maior longevidade institucional. O gerenciamento de riscos também pode

ser uma vantagem competitiva. Empresas que operam com risco controlado têm menores custos operacionais, maior eficiência e facilidade de acesso a crédito e incentivos fiscais.

A legislação brasileira já dispõe de marcos relevantes para o compliance e o controle de riscos, como a Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/2013), a LGPD (Lei n. 13.709/2018) e as Normas Regulamentadoras do Trabalho (NRs). A articulação entre essas normas deve estar presente no programa de compliance, que funciona como uma engrenagem de articulação institucional e jurídica. A avaliação de riscos deve ser contínua e adaptável. O cenário político, climático e econômico pode modificar a natureza dos riscos, exigindo atualizações nos planos e treinamentos regulares.

Empresas que negligenciam o gerenciamento de riscos por meio de compliance ficam vulneráveis à interrupção de atividades, perda de mercados e imposição de sanções públicas e privadas. A internalização da cultura de riscos é um dos maiores desafios. Para isso, é preciso que todos os níveis da organização compreendam sua importância e participem ativamente de sua implementação. O sucesso do gerenciamento de riscos via compliance no agronegócio depende do diálogo entre a produção e os setores administrativos e jurídicos. Não há eficácia sem integração.

Finalmente, como destaca Piovesan (2017), o compliance precisa estar a serviço da justiça social. Ao proteger o trabalhador, o meio ambiente e os princípios democráticos, ele contribui para uma sociedade mais justa, segura e sustentável.

3.4 IMPORTÂNCIA DA AUDITÓRIA TRABALHISTA NA FASE DE COMPLIANCE

A auditoria trabalhista exerce papel fundamental na fase de implementação e consolidação dos programas de compliance, especialmente no setor agroindustrial. Trata-se de uma ferramenta estratégica que permite diagnosticar a conformidade das práticas laborais com a legislação vigente e com os princípios éticos que regem as relações de trabalho.

A auditoria trabalhista apresenta-se como uma ferramenta estratégica de elevada importância na etapa de implementação e consolidação dos programas de compliance, especialmente no contexto do agronegócio. Sua principal função consiste em permitir a verificação sistemática da conformidade das práticas laborais com a legislação vigente, bem como com os princípios éticos que norteiam as relações de trabalho. Essa atividade assume caráter preventivo, ao permitir a identificação precoce de inconformidades e a proposição de medidas corretivas antes que eventuais falhas resultem em responsabilizações legais, administrativas ou danos à imagem institucional da organização.

Em um cenário de constantes mudanças legislativas, como a Reforma Trabalhista de 2017 e a crescente judicialização das relações de trabalho, a auditoria trabalhista assume relevância ainda maior como instrumento de prevenção de passivos e fortalecimento da governança corporativa. Diante de um ambiente normativo em constante transformação como evidenciado, por exemplo, pela Reforma Trabalhista de 2017 e da intensificação da judicialização das relações de trabalho, a auditoria torna-se ainda mais relevante como instrumento de governança. Sua realização permite que gestores tomem decisões com base em dados objetivos e diagnósticos técnicos, promovendo maior segurança jurídica e institucional.

Segundo Delgado (2022), a auditoria trabalhista possibilita a identificação de falhas estruturais na gestão de pessoas e a proposição de medidas corretivas antes que eventuais irregularidades resultem em sanções administrativas, judiciais ou danos à reputação da empresa.

a auditoria trabalhista contribui de maneira significativa para a identificação de fragilidades nos processos de gestão de pessoas, apontando pontos críticos como a ausência de registros contratuais adequados, o fornecimento incompleto de equipamentos de proteção individual (EPIs), o não cumprimento da jornada legal e a informalidade nas contratações. A partir dessa análise, torna-se possível recomendar intervenções eficazes, com potencial de mitigar riscos e evitar autuações por parte dos órgãos fiscalizadores.

Além disso, a auditoria promove maior alinhamento entre a prática empresarial e os compromissos assumidos nos programas de integridade e sustentabilidade corporativa. No agronegócio, essa ferramenta ganha especial destaque pela recorrência de situações que envolvem vulnerabilidade social dos trabalhadores, como moradia inadequada, transporte precário e exposição a agentes tóxicos.

Ressalta-se que a auditoria trabalhista também cumpre função pedagógica, ao incentivar a adoção de boas práticas e ao estimular uma cultura organizacional orientada pela legalidade, pela transparência e pela valorização do trabalho digno. Ao fornecer subsídios técnicos para a tomada de decisões gerenciais, esse instrumento fortalece os mecanismos internos de controle e aprimora a efetividade do compliance no setor produtivo.

No agronegócio, onde as atividades operam muitas vezes em áreas remotas e com mão de obra intensiva, a auditoria permite uma análise concreta da realidade do trabalhador no campo, considerando aspectos como jornada, moradia, fornecimento de EPIs, contratos e informalidade.

A auditoria trabalhista pode ser conduzida de forma interna, por equipes da própria organização, ou externa, por consultorias especializadas. A escolha depende da complexidade das operações e do nível de maturidade do programa de compliance.

A efetividade da auditoria está diretamente relacionada ao mapeamento dos riscos trabalhistas previamente realizado. Para isso, a organização deve dispor de instrumentos como matriz de riscos, histórico de passivos judiciais e indicadores de clima organizacional.

Piovesan (2017) destaca que a auditoria não deve se restringir a uma avaliação documental. Ela precisa envolver entrevistas, visitas in loco, análise de práticas cotidianas e escuta ativa dos trabalhadores, visando uma visão humanizada e integral da realidade laboral. Moraes (2019) reforça que a auditoria trabalhista, quando bem conduzida, contribui para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, promovendo o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

Além disso, a auditoria é um instrumento de valorização da transparência institucional, permitindo que gestores tenham dados concretos sobre a conformidade das suas práticas e possam tomar decisões embasadas. No setor do agronegócio, a auditoria trabalhista contribui para o cumprimento de requisitos legais, como as Normas Regulamentadoras (NRs), em especial a NR-31, que trata da segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura e aquicultura.

A auditoria também atua como ferramenta pedagógica. Ao identificar falhas, orienta gestores e trabalhadores sobre a importância do cumprimento das obrigações legais e contratuais. A auditoria trabalhista bem estruturada é um dos pilares do sistema de integridade e um indicativo claro de que a empresa valoriza a ética e a sustentabilidade nas relações laborais.

Em empresas rurais com processos produtivos complexos, a auditoria deve ser realizada de forma periódica, acompanhando as variações sazonais e os diferentes regimes de contratação. O papel do auditor, portanto, não é apenas o de apontar falhas, mas de contribuir para a construção de soluções que estejam alinhadas com a legalidade e a responsabilidade social.

A auditoria trabalhista também auxilia no planejamento estratégico da organização, ao identificar gargalos operacionais, riscos futuros e oportunidades de melhoria na gestão de pessoas. Gonçalves (2021) destaca que a auditoria deve dialogar com os princípios do ESG, promovendo ambientes de trabalho seguros, justos e inclusivos como parte da responsabilidade corporativa.

É fundamental que os relatórios de auditoria contenham recomendações claras, metas de adequação, prazos e responsáveis, viabilizando o monitoramento das ações corretivas. A cultura organizacional também influencia a efetividade da auditoria. Ambientes que valorizam a escuta, a transparência e o respeito ao trabalhador tendem a obter diagnósticos mais precisos e confiáveis.

O envolvimento da alta gestão é elemento decisivo para a efetividade das auditorias trabalhistas no setor do agronegócio, uma vez que a seriedade com que os achados são tratados reflete diretamente o compromisso institucional com a conformidade e a responsabilidade social. Cabe à diretoria não apenas reconhecer os riscos identificados, mas também destinar recursos financeiros e humanos adequados para a implementação de medidas corretivas e preventivas. A elaboração de um plano anual de auditorias, que contemple todas as unidades produtivas e priorize aquelas com maior grau de exposição a riscos laborais, revela uma postura proativa alinhada aos princípios da precaução e da prevenção.

Para além do diagnóstico interno, a auditoria se consolida como instrumento de accountability, sendo fundamental para a transparência diante da sociedade civil, dos órgãos reguladores e dos investidores. Em contextos que envolvem certificações nacionais e internacionais como a ISO 45001 ou selos de trabalho decente, a realização periódica de auditorias é não apenas recomendável, mas condição obrigatória para atestar a conformidade da empresa com os parâmetros de saúde, segurança e dignidade no trabalho.

A metodologia aplicada pode integrar técnicas qualitativas e quantitativas, combinando questionários, análise documental, cruzamento de dados estatísticos e observação direta das práticas laborais. Além disso, a auditoria trabalhista cumpre papel estratégico na prevenção de violações graves de direitos fundamentais, como o trabalho escravo contemporâneo, o trabalho infantil e a discriminação de qualquer natureza, reafirmando seu valor não apenas técnico, mas também ético e jurídico.

A auditoria trabalhista, segundo Martins (2018), é uma ferramenta estratégica que contribui significativamente para consolidar a imagem da empresa como uma empregadora socialmente responsável e comprometida com os direitos humanos fundamentais. No setor do agronegócio, caracterizado por cadeias produtivas extensas e integradas, sua aplicação deve ir além do núcleo empresarial, estendendo-se a fornecedores e parceiros comerciais, assegurando que todos os elos da cadeia operem em conformidade com os padrões legais e éticos. Nesse sentido, a integração entre auditoria trabalhista e auditoria contábil potencializa os mecanismos de controle interno, promovendo maior eficiência na verificação do cumprimento das obrigações fiscais, previdenciárias e salariais. Ao antecipar inconsistências e vulnerabilidades, a auditoria ainda prepara a empresa para eventuais fiscalizações por parte do Ministério do Trabalho, evitando autuações, multas e embargos que podem comprometer a operação e a reputação institucional.

Além de seu caráter fiscalizador, a auditoria deve ser conduzida com foco pedagógico e colaborativo. A comunicação dos resultados precisa ocorrer de forma clara, ética e respeitosa, evitando a culpabilização de colaboradores e promovendo uma cultura organizacional orientada para a melhoria contínua. Não se trata apenas de identificar falhas, mas também de reconhecer boas práticas, que podem ser documentadas e replicadas em outras unidades produtivas, fortalecendo a uniformidade e a qualidade das relações de trabalho. A participação de sindicatos e representantes dos trabalhadores nesse processo pode ampliar a legitimidade e a eficácia das medidas propostas, favorecendo um ambiente de diálogo social e corresponsabilidade. Assim, a auditoria se afirma não como um instrumento punitivo, mas como um meio de transformação organizacional, que alinha os objetivos econômicos da empresa aos princípios de justiça social e dignidade no trabalho.

Nesse contexto, a auditoria trabalhista desempenha papel central na efetivação dos programas de compliance, operando como elo entre a teoria normativa e a prática empresarial, por meio de ações concretas, mensuráveis e ajustáveis. Empresas que institucionalizam a auditoria como parte de sua rotina de gestão apresentam menores índices de litígios judiciais,

maior satisfação dos empregados, e se tornam mais atrativas para investidores nacionais e estrangeiros. Trata-se, portanto, de um investimento com retorno múltiplo institucional, financeiro e social que contribui diretamente para a perenidade dos negócios e a reputação corporativa no mercado. Ademais, a auditoria alinhada aos princípios do trabalho decente contribui para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente aqueles relacionados à promoção de trabalho digno e crescimento econômico inclusivo. Importa ressaltar que a auditoria não deve ser concebida como um fim em si mesma, mas como uma etapa integrante de um ciclo contínuo de avaliação, inovação e aperfeiçoamento da governança nas relações laborais.

3.5 RISCOS E DESAFIOS DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE

Apesar de ser amplamente reconhecido como uma ferramenta eficaz para a promoção da ética e da conformidade legal, o compliance enfrenta inúmeros riscos e desafios em sua implementação e manutenção, especialmente no setor agroindustrial. Tais dificuldades podem comprometer a efetividade do programa e até gerar efeitos contrários ao desejado. Um dos principais riscos associados ao compliance é sua formalização excessiva sem efetividade prática. Muitas empresas adotam códigos de conduta e políticas apenas para atender exigências contratuais ou de certificação, sem integrá-los à cultura organizacional.

Um dos principais riscos relacionados à implementação de programas de compliance consiste na sua formalização excessiva sem a devida efetividade prática. Observa-se, em diversos contextos organizacionais, que códigos de conduta, manuais de integridade e políticas internas são criados apenas para atender a exigências legais, contratuais ou de certificação, sem que haja um esforço real de internalização desses instrumentos pela cultura da organização. Essa dissociação entre o discurso e a prática compromete seriamente os objetivos do compliance, que deixa de funcionar como instrumento de transformação institucional para se tornar mera formalidade burocrática.

Segundo Piovesan (2017), a ausência de engajamento genuíno da alta gestão é um dos fatores mais comuns de fracasso dos programas de integridade. Quando o exemplo não vem da liderança, dificilmente haverá adesão das demais camadas da organização.

Estudos apontam que, na ausência de comprometimento concreto da alta administração, as diretrizes estabelecidas nos programas de integridade tendem a não ser valorizadas pelos demais setores da empresa. A falta de envolvimento genuíno da liderança é uma das causas

mais frequentes do insucesso dessas iniciativas. A conduta dos gestores, nesse sentido, possui função pedagógica e simbólica essencial, pois serve de parâmetro para os demais colaboradores. Sem esse alinhamento vertical, torna-se inviável promover uma cultura de ética e conformidade sustentável ao longo do tempo.

Delgado (2022) ressalta que a falta de recursos humanos e financeiros também compromete a eficácia do compliance, especialmente em empresas de pequeno e médio porte do setor rural, que não dispõem de equipes especializadas. Além disso, verifica-se que a escassez de recursos humanos capacitados e de investimentos financeiros representa uma barreira significativa para a consolidação dos programas de compliance, sobretudo em pequenas e médias empresas do setor rural. Conforme observa Delgado (2022), esse segmento produtivo enfrenta limitações operacionais que dificultam a formação de equipes especializadas em governança, auditoria, assessoria jurídica e controles internos, o que enfraquece a capacidade de monitoramento e resposta aos riscos organizacionais.

Outro fator de vulnerabilidade é a ausência de mecanismos de avaliação periódica da eficácia do compliance. Sem indicadores claros de desempenho, metas mensuráveis e processos de auditoria contínua, torna-se difícil identificar falhas sistêmicas e promover correções oportunas. Ademais, a falta de canais de comunicação efetivos com os colaboradores, como ouvidorias funcionais e procedimentos de denúncia protegida, agrava a percepção de que o programa não possui aplicabilidade real.

Portanto, o compliance cumprir sua função estratégica e preventiva, faz-se necessário que sua implementação vá além da produção normativa, alcançando a prática organizacional em todas as suas dimensões, com lideranças comprometidas, recursos adequados e ações contínuas de monitoramento, capacitação e responsabilização.

Outro desafio relevante é a resistência à mudança. Programas de compliance envolvem transformação cultural, o que pode gerar desconforto, medo e oposição por parte de colaboradores acostumados a práticas informais ou negligentes. Além disso, há risco de banalização do compliance, com treinamentos formais e pouco efetivos, manuais que não dialogam com a realidade da empresa e canais de denúncia inoperantes.

Ribeiro (2020) alerta que o compliance só alcança resultados quando é construído de forma participativa, com escuta ativa e adaptações à realidade da organização e do setor. No agronegócio, a distância geográfica entre unidades produtivas, a rotatividade de trabalhadores e a sazonalidade das contratações são obstáculos adicionais à padronização das práticas de conformidade.

Moraes (2019) observa que os programas de compliance precisam prever mecanismos específicos para o monitoramento de fornecedores e terceirizados, pois, a responsabilidade solidária pode alcançar a empresa contratante. A dificuldade de integrar diferentes setores da organização em torno de objetivos comuns de integridade também figura entre os maiores desafios. O compliance não deve ser visto como exclusividade do setor jurídico ou de recursos humanos. Falta de comunicação efetiva é outro risco. Se os colaboradores não compreendem as regras, os canais e as consequências das ações, o programa perde legitimidade e eficácia.

Gonçalves (2021) observa que a ausência de indicadores de desempenho e de mecanismos de avaliação periódica compromete seriamente a capacidade dos programas de compliance de evoluir e de responder de maneira eficaz às novas demandas e riscos do ambiente organizacional. Nesse sentido, o compliance trabalhista precisa ser dinâmico e adaptável, acompanhando as constantes mudanças na legislação, no perfil dos trabalhadores e nas exigências dos mercados nacionais e internacionais. Programas engessados e desatualizados tendem a se tornar ineficazes, servindo apenas como formalidade documental. A escassez de dados sistematizados e a falta de ferramentas tecnológicas integradas também impactam negativamente o monitoramento contínuo dos riscos, dificultando a implantação de ações preventivas eficazes e a mensuração do impacto das medidas adotadas.

Além disso, como ressalta Santos (2023), uma cultura organizacional baseada no medo ou na punição excessiva tende a produzir efeitos perversos, como o silenciamento de irregularidades e o afastamento dos trabalhadores dos canais de denúncia. Tal contexto é incompatível com a proposta de um ambiente íntegro, participativo e pautado pela transparência. A supervalorização da imagem institucional em detrimento da substância é outro risco recorrente, especialmente quando o compliance é tratado apenas como uma ferramenta de marketing social. Empresas que adotam esse caminho correm sérios riscos de perda de credibilidade e de reputação, sobretudo diante da menor incoerência entre discurso e prática.

Outros desafios relevantes incluem a ausência de planos de contingência, que prejudicam a capacidade de resposta rápida em situações de crise, e o uso inadequado de dados pessoais no contexto das atividades de compliance, o que pode acarretar violações à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e gerar implicações jurídicas e financeiras significativas. A efetividade do compliance também depende de seu alinhamento com os valores e a missão da empresa, pois um programa dissociado da identidade organizacional tende a ser percebido como artificial. Por fim, estruturas organizacionais marcadas por hierarquias rígidas e com baixa abertura ao diálogo tendem a inibir a participação dos colaboradores, fragilizando os

mecanismos de escuta ativa, dificultando a identificação de riscos e comprometendo a prevenção de irregularidades estruturais.

A ausência de ações inclusivas e de diversidade nos programas de compliance é outro ponto crítico. Um ambiente ético deve também ser plural e acolhedor. Programas construídos sem diagnóstico adequado da realidade interna e do contexto regulatório e econômico externo têm menor chance de sucesso. O uso de linguagens excessivamente técnicas ou normativas afasta os colaboradores e dificulta a compreensão das regras e condutas esperadas. A terceirização completa do programa, sem acompanhamento interno, gera desconexão entre as recomendações e a prática cotidiana da empresa.

Falta de periodicidade na atualização das políticas internas e no treinamento dos colaboradores também fragiliza o programa. Os riscos reputacionais, caso haja falhas em áreas sensíveis como saúde, segurança ou meio ambiente, podem ser agravados se a empresa for percebida como hipócrita ou omissa.

A fragmentação das ações de compliance em iniciativas isoladas, sem uma coordenação central, compromete sua efetividade e dificulta o controle e a responsabilização. A ausência de incentivos ou reconhecimento das boas práticas desestimula o engajamento dos colaboradores no programa.

Conflitos de interesse não declarados, especialmente em estruturas familiares ou com baixa maturidade em governança corporativa, representam um dos principais entraves à efetividade dos programas de compliance no setor do agronegócio. Quando não tratados com a devida transparência, esses conflitos podem minar a aplicação equitativa das normas internas e comprometer a credibilidade da cultura organizacional. Soma-se a isso a desconfiança nos canais de denúncia e o receio de retaliações, fatores que desencorajam a comunicação de irregularidades e mantêm ocultas práticas nocivas, como assédio, discriminação e condições degradantes de trabalho.

Outro obstáculo recorrente é a inconsistência das auditorias internas ou externas, que, quando mal executadas, dificultam a identificação tempestiva de desvios éticos ou legais. A negligência com a capacitação das lideranças acentua esse problema, pois gestores despreparados deixam de exercer o papel de referência em ética, legalidade e boas práticas. Além disso, a ausência de uma visão estratégica de longo prazo e a carência de indicadores de impacto impedem que o compliance seja percebido como valor agregado ao negócio, reduzindo-o a um conjunto formalista de obrigações legais. A dependência de lideranças

pontuais ou a adesão superficial a modismos institucionais tornam o programa vulnerável à descontinuidade e à perda de efetividade.

Ainda se observa, em muitas organizações do setor, uma dificuldade concreta de integrar o compliance com outras políticas internas, como sustentabilidade ambiental, responsabilidade social e governança institucional. Essa fragmentação compromete a sinergia entre os valores organizacionais e enfraquece a consolidação de uma cultura ética robusta. Portanto, um dos maiores desafios contemporâneos é transformar o compliance em um comportamento cotidiano, que oriente decisões, reflita os valores da empresa e promova justiça em todas as esferas da organização. Superar tais desafios requer mais do que normativas: exige engajamento da alta liderança, escuta ativa, planejamento estruturado e perseverança institucional. O compliance só se consolida quando internalizado como cultura e vivenciado integralmente, da base operacional à alta direção.

3.6 PROPOSTA DE PROTOCOLO DE COMPLIANCE TRABALHISTA APLICADO AO AGRONEGÓCIO

Ainda sobre o protocolo, é necessário formatá-lo, descrever onde ele será útil e como chegará ao local de interesse.

A proposta deste trabalho consiste na criação de um protocolo de compliance trabalhista voltado especificamente para o setor agroindustrial manuseio de máquinas e uso de agrotóxicos, como instrumento estratégico de prevenção, gestão de riscos e promoção de direitos fundamentais nas relações de trabalho rural. Este protocolo representa o produto técnico-científico desta dissertação, orientado para aplicação prática em empresas do agronegócio, com vistas à efetividade da legislação trabalhista e ao fortalecimento da dignidade do trabalhador rural.

A construção do protocolo parte da constatação de que muitas empresas agroindustriais, embora tenham avançado em práticas de gestão e produção, ainda carecem de instrumentos internos de controle e prevenção de irregularidades trabalhistas. Tais lacunas comprometem não apenas a saúde e segurança dos trabalhadores, mas também a sustentabilidade jurídica e reputacional das organizações.

Esse protocolo é estruturado a partir de cinco eixos principais: (i) mapeamento de riscos trabalhistas; (ii) elaboração e divulgação de código de conduta; (iii) mecanismos de comunicação e denúncia; (iv) auditoria e documentação de conformidade; e (v) capacitação e

cultura organizacional. Cada um desses eixos será detalhado a seguir como parte do produto final desta dissertação.

O primeiro eixo refere-se ao mapeamento de riscos trabalhistas no ambiente agroindustrial. Trata-se de uma etapa diagnóstica, onde a organização identifica pontos vulneráveis à violação de normas trabalhistas e de segurança do trabalho. Isso inclui práticas de informalidade, terceirizações precárias, ausência de EPIs, jornadas excessivas e riscos ocupacionais.

Para a efetivação do mapeamento, recomenda-se a realização de entrevistas com trabalhadores, inspeções in loco, análise documental e aplicação de questionários confidenciais. A partir disso, deve-se elaborar uma matriz de riscos, classificando cada item segundo sua gravidade e probabilidade de ocorrência, conforme a metodologia de avaliação de riscos da OIT (2021).

O segundo eixo consiste na elaboração e ampla divulgação de um Código de Conduta Trabalhista da empresa. Esse documento deverá conter princípios e regras claras sobre assédio moral e sexual, discriminação, uso adequado de EPIs, direitos e deveres do trabalhador, política de saúde e segurança, e canais de denúncia.

O código deve ser escrito em linguagem acessível e ser traduzido para diferentes idiomas, se houver trabalhadores migrantes. É fundamental que esteja afixado em locais visíveis da empresa e seja entregue no momento da admissão, com protocolo de recebimento assinado. O terceiro eixo é a implementação de mecanismos de comunicação, escuta e denúncia, garantindo que os trabalhadores possam relatar abusos e irregularidades sem medo de retaliação. Esses mecanismos podem incluir caixas de sugestões anônimas, ouvidorias internas, linhas telefônicas sigilosas e aplicativos com garantia de anonimato.

Esses canais devem ser administrados por uma Comissão Interna de Conformidade, composta por membros de diferentes setores da empresa, garantindo pluralidade e imparcialidade na apuração das denúncias. Essa comissão deve atuar com base em critérios previamente definidos e com absoluta confidencialidade. O quarto eixo propõe a institucionalização de auditorias internas regulares, voltadas ao cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e de segurança do trabalho. Essas auditorias devem ser realizadas semestralmente, e os resultados devem compor relatórios que servirão como evidência em eventuais fiscalizações ou litígios.

Entre os documentos auditados estão: contratos de trabalho, folha de pagamento, controle de jornada, fichas de entrega de EPIs, comprovantes de recolhimento do FGTS e INSS,

laudos de insalubridade e periculosidade, além de atestados de saúde ocupacional (ASO). O quinto eixo refere-se à capacitação contínua dos gestores e trabalhadores da empresa. Para isso, propõe-se a criação de um plano anual de treinamento sobre temas como direitos trabalhistas, prevenção de acidentes, combate ao assédio, diversidade no ambiente de trabalho, e sustentabilidade social.

Esses treinamentos devem ser ministrados por profissionais qualificados, podendo incluir advogados trabalhistas, técnicos em segurança do trabalho, psicólogos organizacionais e representantes sindicais. Devem ser registrados em ata e certificados para comprovação posterior. Além desses cinco eixos, o protocolo propõe a criação de uma função específica de compliance officer trabalhista, responsável por supervisionar o cumprimento das normas, receber denúncias e relatar mensalmente à direção os indicadores de conformidade e inconformidade.

De acordo com Silva, Pinheiro e Bomfim (2021), o compliance é definido como uma função independente dentro de uma organização que tem como objetivos identificar, aconselhar, alertar, monitorar e relatar eventuais desvios. A função do compliance officer deve ser protegida contra interferências e retaliações, devendo atuar com autonomia e respaldo institucional. Sua atuação deve constar em regulamento interno da empresa e estar alinhada à governança corporativa.

O protocolo também prevê a criação de um painel de indicadores de compliance trabalhista, contendo dados sobre número de treinamentos realizados, denúncias recebidas e tratadas, acidentes registrados, regularidade nas obrigações legais e taxa de rotatividade de pessoal. Esses dados deverão ser analisados periodicamente pela alta gestão, de modo a avaliar a eficácia do programa de compliance e propor melhorias contínuas, seguindo o ciclo PDCA (Plan, Do, Check, Act) de qualidade organizacional.

Outro componente essencial do protocolo é a adoção de cláusulas de compliance em contratos com fornecedores e terceirizados, exigindo que esses parceiros também observem as normas trabalhistas e de segurança. Em caso de descumprimento, deve estar prevista a possibilidade de rescisão contratual imediata.

A empresa deve instituir, ainda, uma política de resposta a crises, estabelecendo fluxos de atuação rápida em caso de denúncias públicas, acidentes graves ou fiscalizações. Essa política deve prever comunicação transparente, mobilização de equipes e apuração técnica dos fatos. Para assegurar sua legitimidade, o protocolo deve ser construído com a participação dos

trabalhadores ou de suas representações, como sindicatos, comissões internas ou conselhos paritários. Essa participação garante maior engajamento e aderência às medidas propostas.

A proposta aqui apresentada não é estática, mas sim dinâmica e adaptável às diferentes realidades do setor agroindustrial. Cada empresa poderá ajustar os eixos à sua estrutura organizacional, mantendo os princípios de legalidade, dignidade, prevenção e transparência.

A base normativa do protocolo está ancorada na Constituição Federal de 1988 (art. 1º, III e IV; art. 7º; art. 225), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na NR-31 do Ministério do Trabalho, nas Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, e nas boas práticas internacionais de ESG.

A adoção deste protocolo poderá servir como atenuante em ações judiciais, conforme reconhecido pela jurisprudência da Justiça do Trabalho, especialmente quando demonstrada a atuação preventiva e diligente da empresa. Além disso, representa uma estratégia de valorização institucional, reforçando o compromisso da organização com os direitos humanos, com a legalidade e com os princípios da responsabilidade social empresarial.

A proposta também dialoga com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente os ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico), ODS 5 (igualdade de gênero) e ODS 10 (redução das desigualdades), reafirmando o alinhamento entre desenvolvimento e justiça social.

Na prática, a implementação do protocolo de compliance trabalhista pode ser formalizada por meio de um manual interno de conformidade, acessível a todos os colaboradores e gestores da organização. Esse documento deve funcionar como um instrumento normativo e operacional, contendo não apenas os princípios e diretrizes gerais do programa de compliance, mas também os fluxos detalhados de cada procedimento, os formulários padronizados, os prazos de execução e resposta, bem como a designação clara dos responsáveis por cada etapa do processo. Trata-se de uma ferramenta indispensável à consolidação de uma cultura organizacional ética, preventiva e comprometida com a legalidade, especialmente em um setor caracterizado por alta complexidade operacional como o agroindustrial.

Além disso, a proposta aqui apresentada possui potencial de replicabilidade, podendo ser adaptada para diferentes arranjos institucionais, como cooperativas, associações de produtores e consórcios públicos intermunicipais, desde que respeitadas suas particularidades jurídicas e estruturais. Nesse sentido, o protocolo de compliance trabalhista transcende sua função interna e passa a configurar-se como um produto de utilidade pública, capaz de transformar práticas organizacionais, reduzir a judicialização das relações de trabalho, prevenir

danos materiais e morais e promover um ambiente laboral mais justo, saudável e digno. Sua adoção, portanto, contribui diretamente para o fortalecimento da governança institucional e para a consolidação do trabalho decente como eixo estruturante do desenvolvimento sustentável no campo.

Ainda no que se refere ao protocolo proposto, faz-se necessário esclarecer sua formatação, finalidade prática e o modo pelo qual ele será aplicado no ambiente agroindustrial. O protocolo será estruturado em formato padronizado, com linguagem objetiva e organização sequencial, contemplando identificação do setor avaliado, descrição dos riscos à saúde e segurança do trabalho, medidas preventivas recomendadas, responsáveis pela execução e periodicidade de monitoramento. Tal formatação visa facilitar sua compreensão e operacionalização pelos gestores, técnicos de segurança e demais envolvidos no processo produtivo.

Quanto à sua utilidade, o protocolo constitui um instrumento de suporte à tomada de decisão e à gestão preventiva, sendo aplicável especialmente em ambientes agroindustriais com exposição a riscos físicos, químicos, biológicos e psicossociais. Sua utilização permitirá a sistematização das ações de compliance em saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a prevenção de acidentes, a redução de adoecimentos ocupacionais e o fortalecimento de uma cultura organizacional voltada à proteção do trabalhador.

No que se refere ao seu alcance, o protocolo chegará ao local de interesse por meio de sua incorporação às rotinas internas da organização, seja como documento integrante do programa de compliance, seja como ferramenta de apoio aos serviços especializados em segurança e saúde do trabalho. Sua aplicação poderá ocorrer por meio de treinamentos, auditorias internas, inspeções periódicas e acompanhamento contínuo das condições laborais, assegurando que as diretrizes estabelecidas sejam efetivamente implementadas no cotidiano da atividade agroindustrial.

CONCLUSÃO

O percurso desenvolvido nesta dissertação buscou responder ao desafio de compatibilizar o crescimento do agronegócio com a proteção social e jurídica do trabalhador rural, discutindo a relevância da adoção de políticas modernas de prevenção e de instrumentos de gestão inovadores, como o compliance trabalhista.

No tocante ao objetivo geral, a pesquisa demonstrou que a implementação de políticas de segurança e saúde do trabalho no ambiente agroindustrial é medida imprescindível para reduzir acidentes e doenças ocupacionais. Tais políticas, ao invés de representarem um entrave econômico, configuram investimento estratégico que potencializa a produtividade e assegura o respeito aos direitos fundamentais.

Quanto aos objetivos específicos, cada capítulo da dissertação permitiu alcançar conclusões concretas. No que se refere ao estudo crítico das normas e sua aplicação foi possível constatar que, apesar da densidade normativa existente, a efetividade das normas de proteção ainda é limitada por falhas na fiscalização, pela informalidade no campo e pela resistência de parte dos empregadores em reconhecer o trabalhador rural como sujeito de direitos fundamentais. A análise jurisprudencial revelou que o Judiciário tem atuado como importante garantidor da concretização desses direitos, mas a atuação estatal ainda é insuficiente.

Em relação aos cuidados do empreendedor e políticas preventivas, verificou-se que a gestão responsável da atividade agroindustrial exige a adoção de práticas modernas de prevenção, tais como capacitação contínua, fornecimento de equipamentos de proteção, auditorias internas e protocolos de segurança. O compliance trabalhista foi apresentado como modelo capaz de integrar essas medidas, promovendo cultura de prevenção em sintonia com a legislação pátria.

Quanto as causas do aumento de acidentes no setor o levantamento realizado demonstrou que o crescimento dos acidentes está relacionado ao uso intensivo de agrotóxicos, à mecanização desprovida de protocolos de segurança e à precarização das condições de trabalho. O dado mais relevante é que tais fatores não decorrem da ausência de legislação, mas da sua baixa aplicação prática, o que reforça a necessidade de mecanismos internos de controle.

Na adoção de políticas preventivas como mecanismo de proteção e de eficiência econômica foi possível comprovar que a prevenção de acidentes, além de garantir o cumprimento de direitos fundamentais, é medida economicamente racional. A redução de

afastamentos, indenizações e passivos trabalhistas gera aumento de produtividade e de lucros, consolidando o binômio dignidade-trabalho como elemento de competitividade no setor.

E no objetivo de proposição de protocolo de compliance trabalhista a pesquisa resultou na elaboração de uma proposta de protocolo de compliance aplicado ao agronegócio, especialmente voltado à prevenção de acidentes relacionados ao manuseio de agrotóxicos e à operação de máquinas agrícolas. Esse protocolo, apresentado no Capítulo 3, representa um modelo prático e aplicável ao setor, estruturado em eixos como mapeamento de riscos, código de conduta, capacitação contínua, canais de denúncia e auditorias internas. Seu objetivo é servir como ferramenta de prevenção eficaz, contribuindo para reduzir passivos trabalhistas, fortalecer a segurança jurídica e consolidar uma cultura organizacional voltada à ética e à responsabilidade social.

Cada capítulo trouxe contribuições próprias, que, articuladas, permitem oferecer respostas aos objetivos propostos. No primeiro capítulo, verificou-se que o Direito do Agronegócio, embora se apresente como um ramo em consolidação, já evidencia sua relevância como disciplina autônoma na ciência jurídica. A análise histórica e constitucional permitiu demonstrar que a proteção ao trabalhador rural evoluiu de uma condição de invisibilidade jurídica para a positivação de direitos fundamentais na Constituição de 1988. Entretanto, mesmo com a elevação dos direitos sociais ao status de cláusulas pétreas, o trabalhador rural continua exposto a precariedades que o distanciam da efetividade dessas garantias.

Embora o agronegócio seja motor essencial da economia brasileira, responsável por grande parcela do PIB, das exportações e da geração de empregos, sua atuação não pode se dar dissociada dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da função social da propriedade. A evolução normativa, desde o Estatuto do Trabalhador Rural, passando pela Lei nº 5.889/1973, até a Constituição de 1988, representou avanços significativos, mas a aplicação prática desses dispositivos permanece fragilizada.

Assim, o primeiro capítulo demonstrou a existência de um descompasso entre a densidade normativa e a realidade vivida no campo. A proteção formal conquistada nas últimas décadas precisa ser acompanhada de mecanismos concretos de efetivação, sob pena de o trabalhador rural permanecer em situação de vulnerabilidade estrutural.

O segundo capítulo dedicou-se a investigar a responsabilidade do empregador rural, em especial no que diz respeito à utilização de agrotóxicos e às condições de trabalho no campo. A análise revelou que o setor agroindustrial, embora economicamente pujante, ainda convive com práticas que colocam em risco a saúde e a vida dos trabalhadores, como a exposição

indiscriminada a produtos químicos, a falta de equipamentos de proteção individual e o descumprimento sistemático das normas de segurança.

A investigação jurisprudencial apontou que o Poder Judiciário, sobretudo por meio da Justiça do Trabalho, tem atuado na responsabilização civil e trabalhista de empregadores que negligenciam a saúde e a segurança de seus empregados. Contudo, tais decisões, ainda que relevantes, são respostas posteriores ao dano, o que reforça a necessidade de políticas preventivas mais eficazes.

A responsabilidade do empregador rural não pode ser vista apenas sob a ótica da reparação posterior, mas deve estar ancorada no princípio da prevenção e na gestão de riscos. Isso significa reconhecer que a omissão do empregador no fornecimento de condições seguras não apenas viola direitos fundamentais, mas também compromete a função social da propriedade e a própria sustentabilidade econômica do negócio.

O terceiro capítulo avançou para a análise das soluções modernas e inovadoras, destacando o papel do compliance trabalhista como ferramenta estratégica de gestão no setor agroindustrial. Demonstrou-se que programas de compliance não devem ser entendidos apenas como mecanismos formais de adequação à legislação, mas como instrumentos capazes de estruturar uma cultura organizacional ética e preventiva, que integra gestão de riscos, governança e responsabilidade social.

A proposta de um Protocolo de Compliance Trabalhista para as agroindústrias representou a contribuição prática desta pesquisa, oferecendo parâmetros aplicáveis ao setor. O protocolo, ao contemplar etapas como mapeamento de riscos, código de conduta, canais de denúncia, auditorias internas e capacitação contínua, mostrou-se capaz de reduzir passivos trabalhistas, prevenir acidentes e doenças ocupacionais, além de fortalecer a imagem institucional do empregador rural.

A adoção de programas de compliance trabalhista não é apenas uma exigência de modernidade, mas uma condição de sustentabilidade para o agronegócio brasileiro. O futuro do setor dependerá de sua capacidade de integrar eficiência produtiva com responsabilidade social, sob pena de comprometer não apenas os trabalhadores, mas também a competitividade internacional do país.

Esta dissertação conclui que o desenvolvimento sustentável do agronegócio brasileiro somente será possível quando conciliado com a proteção integral dos trabalhadores. O compliance trabalhista se apresenta como ponte entre a teoria constitucional e a prática empresarial, materializando o princípio da dignidade da pessoa humana no ambiente rural. A

efetividade desse modelo dependerá não apenas de mudanças normativas, mas de uma profunda transformação cultural, em que empregadores, trabalhadores e o próprio Estado assumam corresponsabilidade pela construção de um ambiente laboral mais justo, seguro e produtivo.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ALMEIDA, J. A. **Justiça social e trabalhadores rurais**. São Paulo: Cortez, 2019
- ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2020.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2012.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de direito administrativo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.
- BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Segurança do trabalho na agropecuária e na agroindústria**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 12. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. Disponível em <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621132/>>. Acesso em: 07 set. 2025.
- BELMONTE, Alexandre Angra. **Curso de responsabilidade trabalhista: danos morais e patrimoniais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 12. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.
- BONFIM, Vólia. **Manual de Compliance Trabalhista: Teoria e prática**. 5. ed. São Paulo: Editora Juspodivm, 2021.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 jan. 2023.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 19 jan. 2023.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **Decreto nº 4.074, de 4 de janeiro de 2002**. Regulamenta a Lei nº 7.802, de 11 de julho de 1989.

BRASIL. **Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963.** Institui o Estatuto do Trabalhador Rural. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 mar. 1963.

BRASIL. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973.** Dispõe sobre o contrato de trabalho rural. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jun. 1973.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dispõe sobre a Reforma Trabalhista. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BURANELLO, Renato. **Manual de direito do agronegócio.** 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARVALHO, Edson de Oliveira. **Direito e risco.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

CARVALHO, L. B. **Direito do trabalho rural: fundamentos e desafios.** Curitiba: Juruá, 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil.** 16. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559775217/>. Acesso em: 31 ago. 2025.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Contabilidade Rural.** 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. Disponível em < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597021639/> >. Acesso em: 07 set. 2025.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** São Paulo: Saraiva, 2003.

COMPARATO, Fábio Konder. **Ética: direito, moral e religião no mundo moderno.** 6. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

CORRÊA, Lélío Bentes. Direitos sociais, justiça do trabalho e a efetividade no meio rural. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 2019.

CPT – Comissão Pastoral da Terra. **Relatório anual de conflitos no campo.** Goiânia, 2023

DE JESUS BASTOS, Rosane Patrícia; LOPES, Ana Lúcia Magri. Gestão de riscos e compliance: desafios de cooperativas de crédito de livre admissão em Minas Gerais. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas**, v. 11, n. 22, p. e85807-e85807, 2024.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito do trabalho e plataformas digitais.** São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. **Trabalho rural e desigualdade: os desafios da proteção jurídica no Brasil.** São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.

- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2022.
- DIAS, M. T. **O acesso à justiça no meio rural**. Revista do TRT, v. 8, n. 2, 2017.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. v. 3. São Paulo: Saraiva, 2017.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria geral do direito civil**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- FERNANDES, A. **Proteção legal e o trabalhador do campo**. Revista Jurídica, v. 25, n. 4, 2017.
- FERNANDES, Bernardo Mançano. **Campesinato e agronegócio na América Latina: a questão agrária atual**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.
- FERREIRA, D. S. **Latifúndio e desigualdade: permanências do rural**. Salvador: EDUFBA, 2017.
- FERNANDES, Rosana C. **Educação do campo como território em disputa**. EDUCAÇÃO, p. 31, 2020.
- GARCEZ, Maximiliano. Direitos sociais e condições dignas de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 3-9, jan. 2019.
- GARCIA, Maria Aparecida. Trabalho rural e dignidade humana. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 42, n. 171, p. 95-112, 2016.
- GIANNINI, Tatiane. Modernização e precarização no campo: impactos da nova lógica do agronegócio nas relações de trabalho. **Revista de Estudos Rurais**, v. 6, n. 2, p. 45-67, 2021.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira et al. **Direito do trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.
- GOMES, E. J. **Jurisprudência e especificidade do trabalho rural**. Brasília: LTr, 2021.
- GONÇALVES, Pedro Alexandre Conceição Aires. **O direito ao território das comunidades tradicionais: o papel da Defensoria Pública na defesa de grupos quilombolas no estado do Tocantins**. 2021.
- GUNTHER, Luiz Eduardo. **Direitos fundamentais sociais e o princípio da dignidade humana**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, 2017.
- HONNETH, Axel. **O direito da liberdade**. São Paulo: Martins Editora, 2017.
- IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD**. 2022
- KRUPPA, Roberta Potzik Soccio; GONÇALVES, Anselmo. **Compliance trabalhista**. *Revista da FAE*, v. 23, n. 2, p. 59-72, 2020.

LACERDA, Ana Carolina de O. et al. PCD'SE SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 4, n. 1, 2022.

LIMA, T. **História da legislação rural brasileira**. Rio de Janeiro: FGV, 2019.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidades**. São Paulo: LTr, 2018.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Rural, Agrícola, Pecuária e Imposto de Renda**. 15. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2020. Disponível em < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597024210/> >. Acesso em: 07 set. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 31 ago. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Terceirização no direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2025. Disponível em < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553623761/> >. Acesso em: 31 ago. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. 4. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2025. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553623860/>. Acesso em: 31 ago. 2025.

MARTINS, José de Souza. **O cativo da terra**. 10. ed. São Paulo: Contexto, 2018

MARTINS, J. M. **Terceirização e trabalho rural**. Revista de Direito Contemporâneo, v. 11, n. 1, 2019.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Tratados internacionais de direitos humanos e a Constituição brasileira**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MELO, Paulo Márcio da S.; CIAMPA, Amábile de L.; ARAÚJO, Sônia Regina Cassiano de. **Humanização dos processos de trabalho**. Rio de Janeiro: Érica, 2014. E-book. ISBN 9788536526355. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536526355/>. Acesso em: 10 out. 2024.

MOMM, Márcia Assumpção Lima. **A governança corporativa e o compliance em tempos de transformação social: ensaio sobre os códigos de conduta no âmbito laboral**. São Paulo: Dialética, 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 41. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2025. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559777143/>. Acesso em: 31 ago. 2025.

MORAES, Claudinei Celini; TRINDADE, Eduardo Marques. **Compliance Trabalhista como ferramenta para a segurança do trabalho**. Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR, v. 23, n. 1, 2022.

MEDEIROS, R. **Exclusão e CLT: um panorama histórico**. Recife: UFPE, 2016.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr., 2001.

MELLO, BANDEIRA DE, Celso Antônio. **Curso de direito administrativo**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MÜLLER, Friedrich. **Quem é o intérprete da Constituição?** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2000.

NASCIMENTO, A. **Estatuto do Trabalhador Rural: origem e limites**. Revista de História, v. 33, n. 1, 2015.

NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

OLIVEIRA, Timóteo David Marcelino de. **Compliance no Agronegócio Brasileiro: Desafios e oportunidades para a implementação efetiva por pequenos produtores rurais, implicações na sustentabilidade e competitividade setorial**. Rio Verde: Universidade de Rio Verde – UNIRV, 2024.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho decente na agricultura: diretrizes para empregadores**. Genebra: OIT, 2020.

OMS. **COVID-19 e desigualdades no campo**. Relatório técnico. Genebra, 2021.

ONU. **Direitos humanos e trabalho rural. Relatório global**. Nova Iorque, 2019.

PEREIRA, M. L. **Contrato de trabalho rural: aspectos legais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2018

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.

RAMALHO, Dimas Eduardo. **Governança corporativa, gestão de riscos e compliance: temas contemporâneos**. São Paulo: Dialética, 2023.

RAMOS, E. S. **Sindicalismo rural: limites e possibilidades**. São Paulo: UNESP, 2018

RIBEIRO, Lara Alves. **Compliance e sua aplicação prática no direito do trabalho**. 2020

RODRIGUES, V. **O modelo do agronegócio e seus impactos**. Porto Alegre: UFRGS, 2020.

- SANCHES, Marina Vieira. **Compliance trabalhista e sustentabilidade corporativa: uma abordagem prática.** Revista Jurídica da FGV, v. 28, n. 1, p. 55-77, 2022
- SANTOS, H. B. **Tecnologia, exclusão e o campo.** Brasília: IPEA, 2022.
- SANTOS, Helena Sofia. **Comunicação interna e cultura organizacional: Revisão de literatura.** Interações: Sociedade e as novas modernidades, n. 44, p. 53-69, 2023.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.
- SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática.** 5. ed. Revista, ampliada e atualizada. São Paulo: JusPodivm, 2021.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 24. ed. rev e atual. São Paulo: Malheiros, 2005.
- SILVA, A. C. **Proteção social e agricultura familiar.** Fortaleza: UFC, 2021.
- SILVA, D. A. **História do direito rural no Brasil.** João Pessoa: UFPB, 2018
- SIQUEIRA, Leonardo. **Direitos sociais e equilíbrio contratual: fundamentos e desafios.** Revista de Direito Social, Curitiba, v. 45, n. 3, 2020.
- STRECK, Lenio Luiz. **O que é isto – decido conforme minha consciência?** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.
- SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho.** 25. ed. Rio de Janeiro: LTr, 2007.
- TST. **AIRR: 114825320185150039.** Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de julgamento: 12 ago. 2020, 2ª Turma, Data de publicação: 21 ago. 2020.
- VIANA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. **Governança, gestão de riscos e integridade.** 2019.
- WATCH – Human Rights. **Você não quer mais respirar veneno: as falhas do Brasil na proteção de comunidades rurais expostas à dispersão de agrotóxicos.** São Paulo: HRW, v. 9, 2018.