

# JNT-FACIT BUSINESS AND TECHNOLOGY JOURNAL - ISSN: 2526-4281 QUALIS B1



**A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO  
EMPREGATÍCIO DA ESPOSA / COMPANHEIRA  
DO VAQUEIRO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO  
AO EMPREGADOR RURAL**

**THE SETTING OF THE EMPLOYMENT LINK  
OF THE COWBOY'S WIFE / COMPANION IN  
THE SERVICE PROVISION TO THE RURAL  
EMPLOYER**

**Cleverson BAUM**

**Faculdade Católica Faculdade Católica Dom Orione  
(FCDO)**

**E-mail: [cleversonbaumbaum@catolicaorione.edu.br](mailto:cleversonbaumbaum@catolicaorione.edu.br)**

**Lillian Fonseca Fernandes GONÇALVES**

**Faculdade Católica Faculdade Católica Dom Orione  
(FCDO)**

**E-mail: [lillian.lfcg@gmail.com](mailto:lillian.lfcg@gmail.com)**



## RESUMO

O presente artigo tem o objetivo de analisar o possível reconhecimento de vínculo empregatício entre a esposa ou companheira do vaqueiro e o seu empregador. Para tanto, a análise partirá de duas condições, sendo primeira a ausência de um contrato formal de trabalho entre a mulher do vaqueiro ou peão e o seu empregador e a segunda que é a introdução da mulher na condição de moradora na fazenda juntamente com o seu esposo ou companheiro durante o período que reivindica o vínculo empregatício. A partir dessas duas condições a pesquisa irá ser conduzida tendo como basilar a legislação brasileira que regulamenta as relações trabalhistas, avaliação entorno do cônjuge culturalmente introduzido nas fazendas como moradora e verificação dos julgados dos tribunais na região dos estados do Pará, Maranhã e Tocantins pertinentes ao tema em análise.

**Palavras-chave:** Cônjuge do vaqueiro. Vínculo trabalhista. Fazenda.

## ABSTRACT

This article aims to analyze the possible recognition of an employment relationship between the cowboy's wife or companion and his employer. For this purpose, the analysis will start from two conditions, the first being the absence of a formal employment contract between the cowboy's wife or worker and her employer and the second being the introduction of the woman as a resident on the farm together with her spouse or partner during the period claiming the employment relationship. Based on these two conditions, the research will be conducted based on the Brazilian legislation that regulates labor relations, assessment of the spouse culturally introduced to the farms as a resident and verification of court judgments in the region of the states of Pará, Maranhã and Tocantins relevant to the topic under analysis.

**Keywords:** Cowboy's spouse. Employment relationship. Farm.

**Cleverson BAUM; Lillian Fonseca Fernandes GONÇALVES. A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA ESPOSA / COMPANHEIRA DO VAQUEIRO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AO EMPREGADOR RURAL. Facit Business And Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br/index.php/JNT>. Out/Nov - 2021. Ed. 31; V. 2. Págs. 79-96.**

## INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta uma análise com temática pautada na configuração do vínculo empregatício da mulher ou companheira do vaqueiro ou peão, na prestação de serviço ao empregador rural destes. Para tanto, vale apontar que o trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo (LEITE, 2019, p. 38).

No suor do teu rosto, comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó, e em pó te tornarás (BÍBLIA, GÊNESIS, 3:19).

Para Martinez (2019), o trabalho realizado por conta própria com a finalidade de manter a sobrevivência já tinha um caráter de penalidade, quando realizado por conta alheia, impôs maior negatividade sobre esse sentimento. Isso decorre do entendimento de que as ideias mais remotas sobre o trabalho é a de promoção de sofrimento e dor, sendo, contudo, mais recente atribuído à dignidade humana.

Os autores Paulo e Alexandrino (2010, p. 22) afirmam que com a Revolução Industrial, a vinculação entre o trabalhador e a pessoa beneficiária do seu trabalho passou a consubstanciar a relação que viria a ser conhecida como regime de emprego, dando origem, também, ao salário.

No Brasil, segundo Nascimento (2019), as leis trabalhistas foram crescendo de maneira desordenada, o que causou grande transtorno jurídico, visto que eram específicas para cada profissão, ensejando, muitas vezes, a ausência da devida regulamentação. Vale trazer em destaque a criação de normas gerais que buscam salvaguardar os trabalhadores das condições degradantes de trabalho, sendo o Decreto 1.313/1891 o responsável por regulamentar o trabalho de menores; e o Decreto 979/1903 por fornecer aos trabalhadores rurais a possibilidade de se organizarem em sindicatos para defesa de seus direitos.

Diante desse cenário de desordem, as leis que versavam sobre os direitos materiais e processuais dos indivíduos e da coletividade foram reunidas por meio da promulgação do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. (NASCIMENTO, 2019).

De acordo com Cassar (2017), no Brasil, porém, quanto ao trabalhador rural, não havia interesse político para a legislação proteger esta categoria. Talvez porque o trabalho

rural, assim como o doméstico, tenha nascido do trabalho escravo. Ou porque o legislador também era o dono ou explorador dos grandes latifúndios.

Apesar dessa discriminatória exclusão do trabalhador rural da proteção da CLT, alguns direitos foram conferidos ao homem do campo, tais como salário mínimo, férias anuais remuneradas, aviso prévio e outros. (MARQUES, 2015, p.184).

A Constituição Federal de 1988 traz em seu artigo 7º direitos mínimos devidos aos trabalhadores em seus trinta e quatro incisos, e estes alcançaram também os empregados rurais, conforme explícito em seu caput, equiparando-os quase plenamente aos trabalhadores urbanos. Apenas com a Constituição de 1988, no Brasil, é que se pode falar, efetivamente, de modo científico, no surgimento de um real Direito Constitucional do Trabalho no País (DELGADO, 2019, p. 65).

Além de se debruçar sobre a análise das normas jurídicas que regem as atividades dos trabalhadores rurais, o presente artigo procura também entender as condições concretas a que os empregados rurais estão inseridos e o contexto cultural.

Destarte, é importante elencar algumas particularidades das fazendas, que em muitas situações são grandes áreas de terras longínquas das cidades e de povoados, o que acarreta a necessidade do vaqueiro ou peão em morar junto com sua família na propriedade par a qual foi contratado.

Observa-se que, em muitos casos, a mulher do vaqueiro ou peão passa a exercer atividades nessa propriedade, trabalhando como cozinheira, faxineira, alimentando animais domésticos, trabalhando na horta e até mesmo auxiliando o marido ou companheiro em atividades afins da fazenda.

Essa realidade na prestação de serviço rural tem como fato cultural a inclusão das esposas dos vaqueiros e peões na prestação de serviço ao empregador rural. É aceitável o reconhecimento do vínculo para a cônjuge que mantém sede e presta serviços domésticos à propriedade para sua família e para empregador sem contratação? Até que ponto existe uma relação de emprego ou não? Quais são os requisitos que devem estar presentes para o reconhecimento desse vínculo?

O objetivo do procedimento metódico é conhecer, interpretar e intervir na realidade, tendo como diretriz problemas formulados que sustentam regras e ações adequadas à constituição do conhecimento (GERHARDT e SILVEIRA, 2009).

Destarte, é realizado por meio de pesquisa, executada pela sistematização de atos concatenados hierarquicamente iniciados a partir do levantamento e descrição de informações, extraídas do universo abstrato formado pelas normas, doutrinas e jurisprudências, assim como do universo real, presentes nas decisões judiciais. A partir da compreensão das informações levantadas e descritas, são extraídos os dados para alcançar o propósito de responder o questionamento alçado.

O objetivo geral deste trabalho é expor o entendimento doutrinário e jurisprudencial sobre o reconhecimento do vínculo empregatício da mulher do vaqueiro ou peão.

Encarrega-se o presente estudo de conceituar o empregador rural, diferenciar os empregadores rural e urbano, com base na legislação; avaliar a contratação de vaqueiros e peões, prestação de serviço e moradia familiar; apresentar a figura da cônjuge, culturalmente inserida na relação do marido: requisitos da relação de emprego; e analisar a jurisprudência das decisões dos tribunais, com foco nos julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho, cujas jurisdições abrangem os estados do Tocantins, Pará e Maranhão.

Atendendo a esses objetivos, o presente artigo foi organizado para inicialmente apresentar o conceito de empregador rural, diferenciar o empregador rural e urbano: com base na legislação; avaliação da contratação de vaqueiros e peões prestação de serviço e moradia familiar; apresentar a figura da cônjuge, culturalmente inserida na relação do marido: requisitos da relação de emprego; e análise jurisprudencial das decisões dos tribunais.

Justifica-se o estudo por se tratar de uma situação comum e até mesmo cultural em nossa região, conclui-se ser importante realizar uma análise dos casos concretos sobre esse tema levados ao judiciário dos estados do Tocantins, Pará e Maranhã para avaliar os critérios que estão sendo adotados por seus tribunais para decisão pelo reconhecimento ou não do vínculo trabalhista entre essas mulheres e os empregadores de seus esposos ou companheiros.

## **CONCEITO DE EMPREGADOR RURAL DIFERENÇAS ENTRE EMPREGADOR RURAL E URBANO: LEGISLAÇÃO**

Para Delgado (2017, p.458), o empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata uma pessoa física para prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.

**Cleverson BAUM; Lillian Fonseca Fernandes GONÇALVES. A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA ESPOSA / COMPANHEIRA DO VAQUEIRO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AO EMPREGADOR RURAL. Facit Business And Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT>. Out/Nov - 2021. Ed. 31; V. 2. Págs. 79-96.**



Bonfim (2017, p. 413) vai dizer que a CLT, na intenção de promover uma proteção real ao empregado - visto sua vulnerabilidade diante de possíveis alterações no controle e transferência da empresa - buscou fazer da empresa um bem comum ao empregador e empregado, sendo o contrato de trabalho uma obrigação real que acompanha a empresa e não o seu titular.

Empregador rural, por sua vez, é aquele que explora atividade rural como conceituada no art. 3º da Lei nº 5.889/73 e no art. 2º do Decreto nº 73.626/74 (CASSAR, 2017, p. 389).

O conceito de empregador rural apresentado pela Lei 5.889/73, que estatui normas reguladoras do trabalho rural, em seu artigo 3º dispõe ser a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados. (BRASIL, 1973).

O diploma normativo traz ainda a equiparação do empregador rural àquelas pessoas que explorem industrialmente estabelecimentos agrários e que não se incluem na Lei 5.452/43, além dos que explorem a agroeconomia através de turismo. (BRASIL, 1973).

No que tange às explorações industriais em estabelecimentos agrários que não estão elencados no artigo 3º do §1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), remete-se ao decreto regulamentador de nº. 73.626/74, que no artigo 2º, § 4º, preconiza que:

Consideram-se como exploração industrial em estabelecimento agrário, para os fins do parágrafo anterior, as atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários in natura sem transformá-los em sua natureza, tais como:

I - o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das matérias-primas de origem animal ou vegetal para posterior venda ou industrialização;

II - o aproveitamento dos subprodutos oriundos das operações de preparo e modificação dos produtos in natura, referidas no item anterior. (BRASIL, 1973).

O empregador urbano é apresentado pela CLT, em seu artigo 2º, considerando empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (BRASIL, 1943).

No tocante à distinção entre os empregadores urbano e rural, notamos que a Lei 5.889/73 conceitua os empregadores rurais como sendo aqueles que exploram atividades

agroeconômicos, inclusive o primeiro tratamento dos produtos agrários *in natura* sem transformá-los em sua natureza, portanto, aqueles empregadores que explorem atividades alheias a essas são os empregadores urbanos e têm suas relações trabalhistas regidas pela Lei 5.452/43 -Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### **CONTRATAÇÃO DE VAQUEIROS E PEÕES PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO E MORADIA FAMILIAR**

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Recurso Ordinário nº 0010598-06.2015.5.01.0302, da 2ª Vara do Trabalho de Petrópolis., relator Desembargador Theocrito Borges dos Santos Filho, publicado em 17 de outubro de 2018, entendeu que a definição do trabalhador rural deve ser com base no segmento de atividade do empregador, não no método de labor ou nos fins da atividade laborativa, à luz dos artigos 1º e 2º da Lei 5.889/73:

Trabalhador rural. O empregado rural é definido de acordo com a atividade econômica do empregador, nos termos dos artigos 2º e 3º do Decreto nº 73.626/74 que regulamenta a Lei 5.889/73. A Autora não se desincumbe do ônus de provar a realização de tarefas propriamente agrícolas e tampouco a destinação comercial dos alimentos (artigos 818 da CLT e 373, I do CPC), não se configurando o vínculo de emprego postulado com os Réus, como empregada rural, resultando na improcedência do pedido principal e demais verbas consectárias, como sentenciado.

A partir desse critério, rurícola será o empregado vinculado a um empregador rural. O que importa à sua classificação como rurícola ou urbano é o próprio posicionamento de seu empregador [...] (DELGADO, 2019, p. 483).

O Tribunal Superior do Trabalho, Sexta Turma, Agravo nº 101040-51.1999.5.15.0120, 15ª Região, publicado no dia 04 de dezembro de 2009, entretanto, entendendo que as normas trabalhistas versam sobre Direitos Humanos e que as convenções internacionais recepcionadas têm caráter de norma supralegal, decidiu aplicar em caso concreto a Convenção nº 141 da OIT,

Já a referida norma da Organização Internacional do Trabalho (OIT) caracteriza tal espécie de empregado a partir do exercício de atividades exercidas por ele, sendo assim

considerado caso labore em atividades agrícolas, artesanais ou outras semelhantes. (ROCHA; PORTO; ALVARENGA; PIRES, 2020, p. 104).

Destarte, que o vaqueiro ou peão é contratado para executar atividades pecuárias em geral a qual também é ramo de exploração econômica principal das fazendas. Nesse sentido, é incontroverso que o vaqueiro ou peão contratado estará na condição de trabalhador rural.

Contudo, a condição de trabalhador rural é ampla, sendo, portanto, necessário que seja avaliado se o trabalhador se enquadra como prestador de serviço autônomo ou empregado. Para essa diferenciação, Marques (2015, p. 186) esclarece que o trabalhador rural realiza atividades agroindustriais e que pode trabalhar de forma autônoma ou subordinada, por conta própria ou para terceiros, ao passo que o empregado rural trabalha sob regime de subordinação ou dependência.

O vaqueiro ou peão, portanto, na condição de empregado rural, tem seus direitos regulamentados pela Lei nº 5.889/73, no Decreto nº 73.626/74, no artigo 7º da Constituição Federal / 88 e no que esses não suprir, subsidiariamente na CLT. Tal proteção se dá porque os empregados rurícolas estão inseridos em um meio de trabalho que exige muito de suas capacidades físicas, o que requer um cuidado maior por parte do Estado.

Na prática do campo, pode-se observar que grandes distâncias separam as propriedades rurais das cidades, ou ainda de pequenas comunidades, fazendo com que o empregador forneça ao vaqueiro ou peão moradia na própria fazenda. A partir daí temos a família morando no local de trabalho junto com o empregado.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem jurisprudência consolidada sobre o artigo 458 CLT pacificado com a Súmula nº 367, afirmando que a habitação fornecida pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não tem natureza salarial.

A moradia no campo está entre as especificidades que diferenciam o empregado rurícola do urbano, sendo o salário-utilidade instituído taxativamente pelo artigo 9º da Lei 5.889/73, que diz: salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo (...) até 20% para moradia (BRASIL, 1973).

Delgado (2017) esclarece que a Lei de Trabalho Rural determina que o valor de integração ao salário, tanto para moradia como para alimentação, calcula-se somente com base no

**Cleverson BAUM; Lillian Fonseca Fernandes GONÇALVES. A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA ESPOSA / COMPANHEIRA DO VAQUEIRO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AO EMPREGADOR RURAL. Facit Business And Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT>. Out/Nov - 2021. Ed. 31; V. 2. Págs. 79-96.**



salário mínimo, não sendo aceito uso do salário contratual e, de acordo com o artigo 9º, § 1º, da Lei n. 5.889/73 “...deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito”. (BRASIL, 1973).

## **CÔNJUGE CULTURALMENTE INSERIDA NA RELAÇÃO DO MARIDO: REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

A necessidade do vaqueiro ou peão de morar na fazenda, em regra, com sua mulher ou companheira, resulta, na prática, que ela venha a realizar atividades nessa propriedade, no sentido de manter o local da moradia organizado ou criar animais domésticos e plantar para alimentação da própria família, ou ainda, auxiliar o esposo ou companheiro em alguma atividade para a qual ele foi contratado para realizar.

Nesse contexto, tem-se a mulher, e, muitas vezes, os filhos do vaqueiro ou peão laborando na propriedade em atividades diversas, inclusive auxiliando-o nas atividades fins da propriedade como na ordenha, tanger o gado, consertar uma cerca e muitas outras que estão ligadas à rotina de trabalho dos empregados da propriedade.

Contudo, não é o simples fato da mulher ou companheira do vaqueiro morar na propriedade rural juntamente com seu marido e lá desenvolver atividades que enseja a caracterização do vínculo empregatício.

É possível observar a judicialização litigiosa em que as mulheres dos vaqueiros e peões almejam o reconhecimento de vínculo empregatício entre elas e os responsáveis das fazendas, as quais moraram com seus esposos ou companheiros durante a vigência de seus contratos de trabalho.

Essas ações são propostas após a rescisão do contrato trabalhista de seus esposos ou companheiros com o empregador rural, nas quais elas alegam ter sido contratadas tacitamente para cozinhar aos demais empregados da fazenda, além de realizar faxinas, alimentar animais domésticos e auxiliar o esposo em suas atividades.

Delgado (2019), contudo, lista a relação de cinco elementos fático-jurídicos que devem estar presentes na prestação de serviço, caracterizando a relação de emprego: a) prestação de trabalho por pessoa física; b) prestação efetuada com pessoalidade; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

**Cleverson BAUM; Lillian Fonseca Fernandes GONÇALVES. A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA ESPOSA / COMPANHEIRA DO VAQUEIRO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AO EMPREGADOR RURAL. Facit Business And Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT>. Out/Nov - 2021. Ed. 31; V. 2. Págs. 79-96.**

## ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS

Analisando alguns julgados que tratam desse tema, é possível observar que os Tribunais têm adotado o critério de análise do caso concreto quanto a presença dos cinco requisitos presentes no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo a reclamante pessoa física, presença da personalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, por sua Primeira Turma, em sede de Recurso Ordinário, 0000981-94.2015.5.08.0118, Redenção, Relator Desembargador José Maria Quadros De Alencar, publicado em 16/08/2016, manteve a decisão de primeira instância, reconhecendo o vínculo empregatício da mulher autora da ação, na qual o reclamado, em tese de defesa, alegou ter somente ido morar na fazenda em razão do contrato de trabalho do companheiro.

Nos autos, a reclamante alegou ter mantido relação de emprego com a reclamada, na função de cozinheira, tendo sido dispensada sem justa causa e em nada tendo recebido a título de verbas rescisórias. Ela, então, requereu o reconhecimento do vínculo empregatício e a condenação da reclamada em diversas parcelas, dentre elas, salário retido, 13º, férias, horas extras, FGTS e indenização de 40%.

Para melhor compreensão do tema, vale expor a interpretação de cada um dos requisitos que configuram o vínculo apresentado pelo juízo de primeira instância e que foi corroborado pelo egrégio Tribunal.

Antes da análise dos requisitos em si, é imperiosa a distribuição do ônus da prova a partir da presença ou não da relação de emprego, para tanto, a Vara do Trabalho de Redenção, em julgamento da Ação Trabalhista, Rito Ordinário nº 0000792-43.2020.5.08.0118, Juiz do Trabalho Substituto Douglas Contreras Ferraz, publicado no dia 04 de abril de 2016, considerando que no Direito do Trabalho a presunção da prestação de serviços se dá de forma subordinada, amparado pelo princípio da proteção, fez a distribuição:

Admitindo a parte reclamada a prestação de serviço autônomo, mas negando a existência da relação de emprego, por ser incontroversa a prestação de serviços, cabe a esta a prova da existência de relação jurídica diversa da relação de emprego, por se tratar de fato impeditivo do direito do autor (art. 818, II, da CLT c/c art. 373, II, do CPC). Noutro giro, quando a reclamada nega qualquer tipo de relação de trabalho, é ônus do

reclamante provar a prestação de serviços de forma subordinada, por ser fato constitutivo de seu direito (art. 818, I, da CLT c/c 373, I, do CPC).

Esse é o entendimento da doutrina, com base na redação da Súmula 212 do TST, que, segundo Matinez (2020), havendo negativa total da prestação dos serviços, cabe ao empregado o ônus de provar e constituir seu direito. Por outro lado, sendo incontroversa a prestação de serviço, cabe ao empregador o ônus de provar que a reclamante não tinha vínculo empregatício.

Distribuído o ônus da prova em desfavor da reclamante, passa-se a analisar os requisitos abstratos do vínculo empregatício incididos aos fatos-jurídicos:

### **Prestação de Serviço por Pessoa Física**

O primeiro requisito para o reconhecimento de uma relação empregatícia é a existência de prestação de serviço por pessoa física. Nesse caso, faz-se necessário que o polo ativo da ação trabalhista seja composto por uma pessoa física.

Segundo Delgado (2019), a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural).

A partir de um depoimento da reclamante, Tribunal Regional do Trabalho, 8ª Região, por sua Primeira Turma, em faze de Recurso Ordinário, 0000981-94.2015.5.08.0118, Redenção, Relator Desembargador José Maria Quadros De Alencar, publicado em 16/08/2016, corroborado por testemunho idôneo, extraído da decisão em sentença no processo em tela pode-se avaliar a presença dos requisitos necessários para configuração do vínculo trabalhista: “que a depoente cozinhava na fazenda para 5 empregados: 3 vaqueiros, 1 setor geral e 1 tratorista; que o marido da depoente era vaqueiro na fazenda; que a depoente morava na fazenda junto com seu marido assim como os outros vaqueiros [...]”.

No recorte do depoimento, pode-se observar que a reclamante morava na fazenda junto com seu marido, o qual era contratado como vaqueiro, que além de cozinhar para sua família, cozinhava também para cinco outros empregados, o que caracteriza a prestação de serviço.

Há situações de sociedade como simulação em que buscando se eximirem do pagamento dos encargos trabalhistas, empresas rurais podem formalizar a prestação de serviços com uma Pessoa Jurídica. Contudo, em tais situações simulatórias (denominadas

**Cleverson BAUM; Lillian Fonseca Fernandes GONÇALVES. A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA ESPOSA / COMPANHEIRA DO VAQUEIRO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AO EMPREGADOR RURAL. Facit Business And Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT>. Out/Nov - 2021. Ed. 31; V. 2. Págs. 79-96.**

pela prática trabalhista de “pejotização”), há que prevalecer o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes, suprimindo-se a simulação evidenciada. (DELGADO, 2017, p. 408).

### **Pessoalidade do Prestador de Serviço**

O segundo requisito a se verificar é a presença da pessoalidade. Para NASCIMENTO (2014), a pessoalidade integra o conceito de relação de trabalho. Pode ser compreendida como a intransferibilidade ou infungibilidade, por iniciativa unilateral do prestador dos serviços.

No caso em análise do Tribunal Regional do Trabalho, 8ª Região, por sua Primeira Turma, em faze de Recurso Ordinário, 0000981-94.2015.5.08.0118, Redenção, Relator Desembargador José Maria Quadros De Alencar, publicado em 16/08/2016, o preposto do reclamado alegou que: “[...] era o esposo da reclamante que fazia o café da manhã, o almoço e a janta dos funcionários; que o esposo da reclamante era vaqueiro; [...]”, contudo, reconheceu-se a pessoalidade na prestação de serviço, que muito embora em algumas ocasiões ela fora substituída pelo marido na execução das atividades, ficou claro que essas substituições foram em ocasiões de impossibilidade da autora de realizar as atividades e de forma esporádica e por isso não descaracterizam a intransferibilidade da execução do serviço.

Na verdade, o contrato é pessoal, não impedindo que o empregador faça substituição do empregado no posto de trabalho, Cassar (2017, p. 250) esclarece:

[...] a pessoalidade não quer dizer que o trabalho só poderá ser desenvolvido, com exclusividade, por aquele empregado, e nenhum outro. Na verdade, o empregador poderá trocar de empregado, seja para substituí-lo no posto de trabalho, seja para cobrir suas faltas, férias ou atrasos.

### **Habitualidade na Prestação de Serviço**

Requisito expresso no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho “como serviço de natureza não eventual” deve ser interpretada sob a ótica do empregador, isto é, se a necessidade daquele tipo de serviço ou mão de obra para a empresa é permanente ou acidental. (CASSAR, 2017, p. 265). Nesse sentido, não se leva em consideração quantas vezes o mesmo prestador de serviços trabalhou.

**Cleverson BAUM; Lillian Fonseca Fernandes GONÇALVES. A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA ESPOSA / COMPANHEIRA DO VAQUEIRO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AO EMPREGADOR RURAL. Facit Business And Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT>. Out/Nov - 2021. Ed. 31; V. 2. Págs. 79-96.**

A habitualidade, como terceiro requisito a ser avaliado, também se fez presente na relação de prestação de serviço em estudo, observa-se que o depoimento de uma testemunha trazida pela autora aos autos no Tribunal Regional do Trabalho, 8ª Região, por sua Primeira Turma, em fase de Recurso Ordinário, 0000981-94.2015.5.08.0118, Redenção, Relator Desembargador José Maria Quadros De Alencar, publicado em 16/08/2016, demonstra a não eventualidade na prestação de serviço ao dizer que:

[...] a reclamante cozinhou para o depoente e todos os funcionários; que a reclamante fazia café, almoço, janta e merenda; [...] que a reclamante ficou 5 meses no retiro [...] estava grávida e depois teve um aborto; [...] que depois disso a reclamante não voltou a trabalhar [...].

### **Subordinação ao Tomador de Serviço**

O quarto requisito levantado no caso concreto aos autos no Tribunal Regional do Trabalho, 8ª Região, por sua Primeira Turma, em fase de Recurso Ordinário, 0000981-94.2015.5.08.0118, Redenção, Relator Desembargador José Maria Quadros De Alencar, publicado em 16/08/2016, é presença da subordinação da trabalhadora.

No depoimento, a reclamante afirma que foi contratada pelo capataz da fazenda e que passou, então, a realizar as atividades, e que esse [...] prometeu à depoente um salário mínimo, carteira assinada, ticket-refeição no valor de R\$ 4,00; [...], vê-se o que a doutrina diz sobre esse requisito:

Corroborando com o entendimento doutrinário:

A subordinação se refere à determinação pelo empregador da forma de prestação de serviços pelo empregado, seu horário e local de trabalho [...] traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará” (DELGADO, 2017).

A subordinação, conforme elucidado por Garcia (2015), é decorrente do contrato de trabalho, sendo, portanto, uma subordinação jurídica e não necessariamente no tocante ao modo que se preste o serviço.

Observa-se também, que num contrato caracterizado pela subordinação, em que via de regra, o tomador de serviço encontra-se na posição de pós-pagador. Nesse sentido Martinez (2020).



Essa pós-retributividade, pode não ser observada nos contratos de prestação de serviço autônomo, conforme disposto na parte final do artigo 597 do Código Civil “A retribuição pagar-se-á depois de prestado o serviço, se, por convenção, ou costume, não houver de ser adiantada, ou paga em prestações.” (BRASIL, 2002).

### **Onerosidade do Serviço Prestado**

O quinto requisito a ser analisado é a presença da onerosidade, que ordinariamente consiste em vantagens recíprocas. O empregador recebe o fruto do serviço prestado e o empregado um pagamento.

Para toda prestação de trabalho há uma contraprestação correspondente pecuniária, ou “*in natura*”. “Não há contrato de emprego gratuito, isto é, efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem qualquer vantagem para o trabalhador” (CASSAR, 2017, p. 259).

Extrai-se do julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, por sua Primeira Turma, em fase de Recurso Ordinário, 0000981-94.2015.5.08.0118, Redenção, Relator Desembargador José Maria Quadros De Alencar, publicado em 16 de agosto de 2016, que a reclamante alegou ter sido contratada com uma promessa de pagamento e “(...) que apenas recebeu salário nos dois primeiros meses; que recebeu salário mínimo (...)”, caracterizando a onerosidade na prestação de serviço.

Por fim, a decisão prolatada Tribunal Regional do Trabalho, 8ª Região, por sua Primeira Turma, em fase de Recurso Ordinário, 0000981-94.2015.5.08.0118, Redenção, Relator Desembargador José Maria Quadros De Alencar, publicado em 16/08/2016, foi pela confirmação ao reconhecimento do vínculo empregatício, ementa, item I:

I - QUESTÃO PREJUDICIAL DE INEXISTÊNCIA DE CONTRATO DE EMPREGO. Quando há prova testemunhal idônea, valorada positivamente, da existência de contrato de emprego entre cozinheira e empresa agropecuária, deve ser rejeitada a questão prejudicial de inexistência de contrato de emprego suscitada pela reclamada. Recurso ordinário desprovido.

Finda a análise do julgado supra, pontuando cada um dos cinco requisitos empregatícios, vale analisar outros dois, de tribunais distintos, que decidiram por negar o reconhecimento do vínculo empregatício entre a mulher do vaqueiro ou peão e seu empregador.

**Cleverson BAUM; Lillian Fonseca Fernandes GONÇALVES. A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA ESPOSA / COMPANHEIRA DO VAQUEIRO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AO EMPREGADOR RURAL. Facit Business And Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT>. Out/Nov - 2021. Ed. 31; V. 2. Págs. 79-96.**

No mesmo sentido, porém com decisão diversa, o Tribunal Regional do Trabalho, 16ª Região, através de sua Primeira Turma, em Recurso Ordinário do processo nº 0017061-50.2015.5.16.0009, Caxias, Relatora Desembargadora Marcia Andrea Farias da Silva, publicado em 04 de abril de 2019, caso concreto em que autora informa" que manteve relação conjugal com o empregado da fazenda, [...] que durou cinco anos e onze meses; [...] que residia na fazenda em barraco com alguns peões; que cozinhava para 16 dezesseis”, não houve o reconhecimento do vínculo empregatício fundamentado na ausência dos requisitos empregatícios:

**VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CARACTERIZAÇÃO.** Não comprovados os elementos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, em especial a subordinação jurídica e a não eventualidade, descabe o reconhecimento da relação empregatícia e o deferimento das verbas trabalhistas consectárias.

Outro caso interessante, do também egrégio Tribunal Regional do Trabalho, 16ª Região, Plenário, Recurso Ordinário, nº 0017150-42.2016.5.16.0008, Bacabal, Relator Desembargador Americo Bede Freire, publicado em 17 de dezembro de 2018, cuja ementa:

**EMENTA: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INEXISTÊNCIA DOS PRESSUPOSTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO LABORAL (ART. 3º, DA CLT)**

Ante a inexistência de provas dos elementos caracterizadores da relação laboral, nos termos do artigo 3º, da CLT, mantém-se a sentença que julgou improcedente a reclamação trabalhista. Recurso conhecido e improvido.

Traz recurso proposto por um litisconsórcio no polo ativo da ação trabalhista, em que nenhuma das autoras conseguiu demonstrar direito de vínculo empregatício, conforme se pode verificar nos depoimentos pessoais. A primeira confessou “[...] que trabalhou na fazenda reclamada [...] como cozinheira do seu esposo [...] que não recebia ordens do reclamado; que, afora a atividade de cozinheira para o seu esposo, não exercia qualquer outra atividade [...]”. A segunda relatou que “[...] a comida era comprada pela depoente e seu esposo; que as refeições eram adquiridas com recursos próprios da depoente e do seu esposo [...] que nunca recebeu ordens [...]”, dos reclamados. A terceira autora a depor trouxe aos autos que “[...] foi chamada para executar os serviços na cozinha pela sua própria mãe [...]; que ingressou na fazenda para auxiliar a sua mãe, tendo seu pai lhe

**Cleverson BAUM; Lillian Fonseca Fernandes GONÇALVES. A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA ESPOSA / COMPANHEIRA DO VAQUEIRO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AO EMPREGADOR RURAL. Facit Business And Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT>. Out/Nov - 2021. Ed. 31; V. 2. Págs. 79-96.**

prometido uma ajuda financeira; [...],” alegou ainda ter conhecido os reclamados, mas que nunca chegou a tratar diretamente com eles e nem recebeu ordens.

Nesse exemplo, o Tribunal não reconheceu o vínculo trabalhista entre recorrentes e recorridos, confirmando a decisão prolatada em primeira instância, visto que por meio do depoimento das próprias autoras da ação trabalhista, os magistrados puderam formar convicção da ausência dos requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Outro caso digno de ser aduzido refere-se a um julgado do Tribunal Regional do Trabalho, 10ª Região, Terceira Turma, Recurso Ordinário, nº 0000084-19.2012.5.10.0861, Guaraí, Relator Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, publicado em 03 de agosto de 2012, cuja ementa:

**EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO.** É sabido que o contrato individual de trabalho consiste no acordo tácito ou expresso de vontades, por meio do qual o empregador utiliza-se, em caráter não eventual, do serviço pessoal do trabalhador, mediante subordinação e salário. Restando suficientemente demonstrado que a Reclamante atuou como empregada da Reclamada, preenchendo os requisitos estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT, as pretensões fundadas no alegado vínculo jurídico de emprego lhe poderão ser deferidas. Recurso conhecido parcialmente e desprovido.

93

Que decidiu pelo reconhecimento do vínculo empregatício da reclamante, por meio do depoimento convincente da testemunha da autora que relatou “[...] que o depoente chegava na fazenda da Reclamada por volta de 07h/08h da manhã e via a Reclamante tratando de 2 porcos e também soltando os bodes; 08) que soltar os bodes era apenas o ato de abrir a porteira para eles irem para o pasto; 09) que o depoente viu a Reclamante limpando a casa da Reclamada por diversas vezes, quase todas as vezes que ia na propriedade da Reclamada; 10) que viu a Reclamante juntando as folhas que estavam sobre a grama e varrendo o terreiro para deixá-lo limpo [...] 12) que a Reclamante cuidava das coisas da cozinha e limpava os terreiros diariamente ocupando todo o dia com o serviço; 13) que a Reclamante cuidava das coisas da cozinha de sua própria casa e não da casa da Reclamada; 14) que viu a Reclamante limpando a casa da Reclamada mesmo a Reclamada lá não estando [...]”.

A partir do depoimento, e devido a ora recorrente não ter se desincumbido do ônus de provar que as atividades relatadas eram de responsabilidade do esposo, o Tribunal manteve a decisão prolatada pela Vara do Trabalho, reconhecendo o vínculo empregatício.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No decorrer deste estudo, verificou-se que é aceitável que a cônjuge do vaqueiro ou peão empregado rural da fazenda, onde mantém sede e presta serviços domésticos à sua família e para empregador, tenha o vínculo empregatício reconhecido mesmo sem contrato formal de trabalho, desde que seja comprovada a existência da prestação de serviços ao empregador e nessa estejam presentes os cinco requisitos elencados no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo a pessoa física prestadora de serviço, pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

Verificou-se que a lei conceitua o empregador rural e urbano, sendo essa caracterização importante para enquadrar o empregado, que os vaqueiros e peões tanto pela atividade que executam, quanto exploração econômica do empregador é enquadrada como empregados rurais.

Ademais, foi possível observar nos casos concretos que culturalmente a cônjuge do vaqueiro ou peão, devido ao fato de morarem na fazenda, foi inserida no local de trabalho destes, possibilitando que preste serviços ao empregador.

Então, mediante a exposição dos entendimentos doutrinário e jurisprudencial de que a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, houve a equiparação dos direitos do trabalhador rural e urbano, verificou-se a possibilidade da aplicação dos requisitos empregatícios também ao prestador de serviços rurícolas, tornando aceitável o reconhecimento do vínculo empregatício do cônjuge do vaqueiro ou peão.

Dessa forma, o presente estudo possibilitou avaliar a evolução das leis que regulamentam o trabalho rural desde a conceituação do empregador rurícola até a equiparação do empregado rural ao urbano, além de seus reflexos no que tange à reivindicação de direitos latentes por parte dos trabalhadores. Conhecimento de grande valor, haja vista que pode ser usado como um instrumento para proporcionar uma relação de prestação de serviço harmoniosa e livre de judicialização, a partir do momento que essa relação esteja devidamente constituída.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Congresso Nacional: **Decreto 979 de 1903**. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D0979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm). Acesso em: 01 de maio de 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei 5.889, de 08 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do Trabalho Rural e dá outras providências. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 12 de junho de 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. **Decreto 73.626/1974**. Aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-73626-12-fevereiro-1974-422164-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm)>. Acesso em 10 de novembro de 2021.

BRASIL. **Constituição de 1988**: Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 12 de junho de 2021.

BRASIL, **Súmula nº 212** TST.

BRASIL, **Súmula nº 367** TST.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14ª ed. atual. e ampl. – [3. Reimpr.] Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado**. 16ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. Mauricio Godinho Delgado. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho / Gustavo Filipe Barbosa Garcia**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho, 16ª Região, Recurso Ordinário, nº 0017150-42.2016.5.16.0008, de Bacabal, Relator Desembargador Americo Bede Freire, publicado em 17 de dezembro de 2018, Disponível em: <

**Cleverson BAUM; Lillian Fonseca Fernandes GONÇALVES. A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA ESPOSA / COMPANHEIRA DO VAQUEIRO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AO EMPREGADOR RURAL. Facit Business And Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT>. Out/Nov - 2021. Ed. 31; V. 2. Págs. 79-96.**



<https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeorPje.php>> Acesso em: 26 de out. 2021.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho, 16ª Região, Recurso Ordinário, nº 0017061-50.2015.5.16.0009, de Caxias, Relatora Desembargadora Marcia Andrea Farias da Silva, publicado em 04 de abril de 2019. Disponível em: <<https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeorPje.php>> Acesso em: 26 de out. 2021.

MARQUES, Benedito Ferreira. **Direito agrário brasileiro / Benedito Ferreira Marques**. 11ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho / Luciano Martinez**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PARÁ. **Tribunal Regional do Trabalho**. 8ª Região, Recurso Ordinário, nº 0000981-94.2015.5.08.0118, de Redenção, Relator Desembargador José Maria Quadros De Alencar, publicado em 16 de agosto de 2016. Disponível em: <<https://portal-std.trt8.jus.br/ConsultaProcesso/formulario/ProcessoConjulgado.aspx>> Acesso em: 26 de out. 2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; PIRES, Rosemary de Oliveira. **A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro**. Vol. 2 [livro eletrônico] 1ª.ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

TOCANTINS. **Tribunal Regional do Trabalho**. 10ª Região, Recurso Ordinário, nº 0000084-19.2012.5.10.0861, de Guaraí, Relator Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, publicado em 03 de agosto de 2012. Disponível em: <<https://www.trt10.jus.br/processos/consultasap/>> Acesso em: 26 out. 2021.

96

Cleverson BAUM; Lillian Fonseca Fernandes GONÇALVES. A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA ESPOSA / COMPANHEIRA DO VAQUEIRO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AO EMPREGADOR RURAL. *Facit Business And Technology Journal*. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT>. Out/Nov - 2021. Ed. 31; V. 2. Págs. 79-96.