

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ISABELLA ARMANI RAMOS

**PROPRIEDADE RURAL CAFFEEIRA HUMANIZADA E A AGENDA ESG: O
DIÁLOGO ENTRE A NR-31 E A DIRETIVA (UE) 2024/1760 NO CONTEXTO DA
SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL NO AGRONEGÓCIO**

VITÓRIA
2025

ISABELLA ARMANI RAMOS

**PROPRIEDADE RURAL CAFEEIRA HUMANIZADA E A AGENDA ESG: O
DIÁLOGO ENTRE A NR-31 E A DIRETIVA (UE) 2024/1760 NO CONTEXTO DA
SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL NO AGRONEGÓCIO**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao curso de Graduação em Direito da
Faculdade de Direito de Vitória - FDV, como
requisito parcial para a obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Rhiani Salamon Reis Riani.

VITÓRIA

2025

ISABELLA ARMANI RAMOS

**PROPRIEDADE RURAL CAFEIEIRA HUMANIZADA E A AGENDA ESG: O
DIÁLOGO ENTRE A NR-31 E A DIRETIVA (UE) 2024/1760 NO CONTEXTO DA
SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL NO AGRONEGÓCIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito para aprovação na disciplina Projeto de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Dr. Rhiani Salamon Reis Riani

Aprovado em ____ de dezembro de 2025

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Rhiani Salamon Reis Riani
Faculdade de Direito de Vitória – FDV

Examinador(a)
Faculdade de Direito de Vitória – FDV

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por me conceder saúde, força e sabedoria para chegar até aqui e concluir mais esta etapa da minha vida.

Aos meus pais, Alessandra e José Lúcio, dedico minha mais profunda gratidão. O amor incondicional, os conselhos e o incentivo, mesmo diante da distância física da rotina, foram essenciais para que eu não desistisse dos meus sonhos. Obrigada por acreditarem em mim, por sonharem comigo e tornarem possível a concretização deste sonho. Vocês são minha maior motivação e razão de todo o meu esforço.

Ao meu irmão Arthur, registro meu carinho e reconhecimento. Seu companheirismo e parceria foram fundamentais em minha vida, trazendo apoio, conforto e alegria em todos os momentos. Sorte em ter você do meu lado.

Aos meus familiares, especialmente às minhas avós, agradeço pelo amor, pelas orações e pela sabedoria, que sempre me fortaleceram nesta caminhada.

Aos meus amigos, companheiros de vida, em especial ao BDG, agradeço pela amizade verdadeira, cumplicidade e amor em todos os momentos. Com vocês, os dias difíceis se tornaram mais leves e as conquistas, ainda mais significativas.

Aos amigos de faculdade, manifesto minha sincera gratidão pela parceria e cumplicidade ao longo dessa trajetória. Foram horas de estudo, trabalhos em grupo, risadas e desafios que tornaram o caminho mais leve e inesquecível.

À Faculdade de Direito de Vitória – FDV e a todos os professores que contribuíram para minha formação, expresso minha sincera gratidão. Em especial, ao meu orientador, professor Rhiani Riani, pela paciência, dedicação e confiança durante o desenvolvimento deste trabalho. Seu incentivo e orientação foram fundamentais para o meu crescimento pessoal e acadêmico, servindo de inspiração na minha caminhada no Direito.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para esta conquista. Nenhuma realização é individual, mas resultado do amor, paciência e presença daqueles que caminham ao nosso lado. A todos que fizeram parte dessa etapa da minha vida, deixo minha eterna gratidão.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso analisa a convergência entre a Agenda ESG, a Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) e a Diretiva (UE) 2024/1760, propondo o conceito de Propriedade Rural Humanizada como modelo de gestão que integra o Direito do Trabalho Rural aos princípios de sustentabilidade socioambiental e governança responsável. Parte-se da hipótese de que a adequação das propriedades cafeeiras brasileiras aos padrões de sustentabilidade laboral e ambiental previstos na legislação nacional e nas diretrizes internacionais constitui fator estratégico para o fortalecimento do agronegócio no mercado global. A pesquisa baseia-se em análise bibliográfica e documental de marcos normativos nacionais, especialmente a Lei nº 5.889/1973, a CLT e a NR-31, e internacionais, como a Diretiva (UE) 2024/1760. Examina-se a evolução do Direito do Trabalho Rural, desde a marginalização histórica do trabalhador do campo até sua equiparação constitucional aos direitos urbanos, destacando-se a Constituição Federal de 1988 como marco de universalização da dignidade e da valorização do trabalho humano. A análise demonstra que a NR-31 transcende o caráter técnico e se consolida como instrumento de efetivação da dignidade da pessoa humana e da função social da propriedade, ao estabelecer parâmetros de saúde, segurança e bem-estar no meio rural. Em paralelo, a Diretiva (UE) 2024/1760 impõe às exportações brasileiras o desafio de adotar práticas de governança ética e ambientalmente responsável, reforçando a necessidade de modelos produtivos sustentáveis. Assim, a Propriedade Rural Humanizada expressa a síntese entre produtividade, ética e sustentabilidade, concretizando os princípios da Agenda ESG no campo. Sua implementação demanda a integração dos fundamentos da NR-31 e da CSDDD europeia, harmonizando as dimensões social, ambiental e econômica do agronegócio cafeeiro. Tal integração reafirma o papel do Direito do Trabalho Rural como eixo de um desenvolvimento verdadeiramente sustentável, alinhando-se aos padrões internacionais de governança corporativa e responsabilidade social.

Palavras-chave: ESG; NR-31; Direito do Trabalho Rural; Cafeicultura; Diretiva (UE) 2024/1760; Sustentabilidade; Propriedade Rural Humanizada.

ABSTRACT

This undergraduate thesis analyzes the convergence between the ESG Agenda, Regulatory Standard No. 31 (NR-31), and the European Directive (EU) 2024/1760, proposing the concept of the Humanized Rural Property as a management model that integrates Rural Labor Law with the principles of social and environmental sustainability and responsible governance. The study assumes that aligning Brazilian coffee-growing properties with national labor and environmental standards, as well as with international sustainability guidelines, is a strategic factor for strengthening agribusiness competitiveness in the global market. The research is based on bibliographic and documentary analysis of national legal frameworks—particularly Law No. 5.889/1973, the Consolidation of Labor Laws (CLT), and NR-31—and international regulations such as the Directive (EU) 2024/1760. It examines the evolution of Rural Labor Law, from the historical marginalization of rural workers to their constitutional equalization with urban workers, highlighting the 1988 Federal Constitution as a milestone in the universalization of human dignity and the social value of labor. The analysis demonstrates that NR-31 transcends its technical nature, serving as an instrument for the realization of human dignity and the social function of property, by establishing parameters for health, safety, and well-being in rural work. In parallel, the Directive (EU) 2024/1760 challenges Brazilian exports to adopt ethical and environmentally responsible governance practices, reinforcing the need for sustainable production models. Thus, the Humanized Rural Property embodies the synthesis of productivity, ethics, and sustainability, materializing the principles of the ESG Agenda in rural contexts. Its implementation requires the integration of NR-31 and the European CSDDD foundations, harmonizing the social, environmental, and economic dimensions of coffee agribusiness. This integration reaffirms the role of Rural Labor Law as a cornerstone of truly sustainable development, aligned with international standards of corporate governance and social responsibility.

Keywords: ESG; NR-31; Rural Labor Law; Coffee Sector; Directive (EU) 2024/1760; Sustainability; Humanized Rural Property.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. STAKEHOLDER INTERNO: ESG E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	9
2.1. CONCEITO E EVOLUÇÃO DO ESG NO CENÁRIO EMPRESARIAL	11
2.2. O PILAR SOCIAL DO ESG	14
2.3. EMPRESAS HUMANIZADAS E O BEM-ESTAR DO TRABALHADOR	17
3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL: AS NORMAS BRASILEIRAS DE PROTEÇÃO DO BEM ESTAR DO TRABALHADOR RURAL NO ÂMBITO DA CAFEICULTURA	21
3.1. CONSTITUIÇÃO FEDERAL E CLT	24
3.2. NORMAS REGULAMENTADORAS NO AMBIENTE RURAL.....	27
4. DIRETIVA DA UNIÃO EUROPEIA E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA CAFEICULTURA.	33
4.1. O GREEN DEAL EUROPEU: MARCO AMBIENTAL E ECONÔMICO DA UNIÃO EUROPEIA	33
4.2. A DIRETIVA DA UNIÃO EUROPEIA E A NR-31: BASES NORMATIVAS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR RURAL NA CAFEICULTURA	34
4.3. SUSTENTABILIDADE SOCIAL COMO MÉTRICA PARA O MERCADO DA CAFEICULTURA.....	39
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	47

1. INTRODUÇÃO

O setor agrícola ocupa posição central na economia brasileira, não apenas por sua expressiva contribuição ao Produto Interno Bruto (PIB), mas também pelo papel estratégico que desempenha na geração de empregos e na consolidação do país como potência agroexportadora. Em 2005, toda a cadeia do agronegócio foi responsável por aproximadamente 28% do PIB nacional, evidenciando sua importância para o desenvolvimento econômico e social (Guilhoto, 2007). Nesse contexto, a cafeicultura se destaca como uma das atividades mais representativas, tanto pela relevância econômica quanto pelo impacto social que exerce sobre comunidades rurais e cadeias produtivas regionais.

Todavia, apesar de sua importância, o setor cafeeiro ainda enfrenta desafios estruturais relacionados às condições de trabalho, à segurança e à saúde dos trabalhadores do campo. Historicamente, o meio rural brasileiro foi marcado pela informalidade e pela precarização das relações laborais, resultando em altos índices de acidentes e doenças ocupacionais. Essa realidade evidencia a necessidade de repensar a forma como se concilia a produtividade do agronegócio com a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador rural.

Nesse cenário, a Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), instituída pela Portaria MTE nº 86/2005, surge como um marco jurídico essencial para a promoção da dignidade do trabalho rural e da função social da propriedade. Ao estabelecer parâmetros de saúde, segurança, higiene e capacitação, a norma busca compatibilizar o crescimento do setor agropecuário com os princípios constitucionais do trabalho decente e da valorização da pessoa humana. Entretanto, sua efetiva aplicação enfrenta entraves práticos e culturais, especialmente nas pequenas propriedades rurais, o que demanda novos mecanismos de governança e compromisso ético por parte dos agentes produtivos.

É nesse contexto que se insere o presente estudo, que propõe analisar a convergência entre a Agenda ESG (Environmental, Social and Governance), a NR-31 e a Diretiva (UE) 2024/1760 Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Essa normativa europeia, ao impor mecanismos de diligência

socioambiental nas cadeias produtivas, estabelece novos padrões de rastreabilidade e responsabilidade corporativa, impactando diretamente o agronegócio brasileiro. Assim, pretende-se compreender como tais instrumentos podem dialogar entre si na construção de um modelo de gestão rural pautado na ética, sustentabilidade¹ e valorização do trabalho humano, materializado no conceito de Propriedade Rural Cafeeira Humanizada.

A pesquisa adota o método indutivo, amplamente utilizado nas ciências sociais e jurídicas, que parte da observação de situações concretas para inferir conclusões gerais. Segundo Marconi e Lakatos (2003), a abordagem indutiva permite alcançar conclusões universais a partir da repetição de fenômenos observáveis, oferecendo respostas consistentes a partir de dados particulares. Tal abordagem se mostra adequada por permitir compreender, a partir de casos reais da cafeicultura brasileira, como o cumprimento da NR-31 e das diretrizes ESG e europeias pode fortalecer práticas sustentáveis e socialmente responsáveis no campo.

O estudo, portanto, parte da premissa de que o desenvolvimento rural sustentável não se limita à preservação ambiental ou ao aumento da produtividade, mas deve incluir a dimensão social e trabalhista como elemento essencial da sustentabilidade. Busca-se demonstrar que a integração entre o Direito do Trabalho Rural, a governança ESG e a regulação internacional podem servir de base para um novo paradigma de gestão no agronegócio, capaz de compatibilizar eficiência econômica com justiça social. Ao final, almeja-se contribuir para o fortalecimento do debate jurídico sobre a humanização das relações laborais no meio rural e para o reconhecimento do Brasil como referência em produção agrícola ética, segura e sustentável.

¹ Segundo Adriano Pedra e Leonardo Pereira (2023, p. 52) “a sustentabilidade está ligada à ideia de preservação do ecossistema e à promoção de uma vida equilibrada, de forma a garantir às futuras gerações as mesmas possibilidades de fruição que as presentes estão tendo”.

2. STAKEHOLDER INTERNO: ESG E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Atualmente, o cenário global é marcado pela predominância e concorrência de dois sistemas econômicos: o capitalismo *shareholder*, hegemônico nos Estados Unidos e em diversos países ocidentais, e o capitalismo de Estado, defendido pela China e cada vez mais difundido em mercados emergentes. Ambos os modelos foram responsáveis por expressivo avanço econômico nas últimas décadas, contudo também nos deixaram com um mundo não tão próspero, visto que produziram efeitos colaterais significativos, como profundas desigualdades sociais, econômicas e de oportunidades, bem como o acirramento das tensões entre aqueles que detêm recursos e os que deles são privados e, sobretudo, uma degradação ambiental em larga escala (Schwab, 2023).

Dadas as deficiências de ambos os sistemas, acredita-se na necessidade de um sistema global novo e súpero, nesse cenário surge o capitalismo stakeholder. Nesse sistema, os interesses de todos os stakeholders na economia e na sociedade são considerados, as empresas otimizam para mais do que apenas o lucro no curto prazo, e governos são os guardiões da igualdade de oportunidade, ou seja, trata-se de um campo nivelado e uma contribuição justa e distribuição para todos os stakeholders em relação à sustentabilidade e inclusão do sistema (Schwab, 2023).

Para a adequada compreensão da temática, faz-se necessário conceituar os *stakeholders*, compreendidos como indivíduos ou grupos que mantêm interesses diretos ou indiretos nas atividades de uma organização, podendo influenciar suas decisões ou sofrer os impactos decorrentes delas (Schwab, 2023). Esse conjunto abrange desde atores internos, como colaboradores e acionistas, até externos, como clientes, fornecedores, comunidades e o próprio poder público. A gestão eficiente dessas partes interessadas revela-se fundamental para harmonizar expectativas e orientar estratégias que conciliam viabilidade econômica, responsabilidade social e sustentabilidade ambiental (Sebrae, 2023).

Nessa linha de evolução conceitual, Edward R. Freeman, em sua obra *Strategic Management: A Stakeholder Approach* (Freeman, 1984) complementa a discussão

ao afirmar que as empresas não existem apenas para gerar retorno aos acionistas (*shareholders*), mas sim para atender a todas as partes interessadas, denominadas *stakeholders*. Nesse sentido, Freeman (1984) defende que cabe às organizações e aos seus gestores criar valor para clientes, fornecedores, colaboradores, comunidades e acionistas, ressaltando a importância da forma como tais relações são conduzidas e de como o valor é distribuído entre os diferentes grupos envolvidos.

Diante disso, é imprescindível envolver as partes interessadas na construção de relações sustentáveis em uma concepção de capitalismo consciente, norteadas por deveres éticos e políticas de integridade², compreendendo que a existência das empresas não está associada apenas aos resultados financeiros e aos lucros dos acionistas, chamados de *shareholders* (Perregil, 2024, p. 436-442).

A cultura organizacional, quando voltada à valorização do ser humano, torna-se elemento estratégico para a perenidade empresarial. John Mackey, CEO da Whole Foods Market, uma das referências globais em empresa que adotam os pilares do capitalismo consciente, reforça esse entendimento ao afirmar que:

A cultura de uma empresa representa o espaço no qual reside a riqueza e a complexidade das pessoas e onde brilha seu aspecto humano. Portanto, é a parte mais poderosa. Quando ela é edificada, alimentada e desenvolvida ao longo do tempo, torna-se um verdadeiro fator de diferenciação e uma valiosa arma competitiva (Mackey; Sisodia, 2013, p. 234).

Tal compreensão conecta-se diretamente ao debate contemporâneo acerca da relevância da cultura organizacional consciente, na medida em que esta se apresenta como instrumento capaz de fortalecer o propósito maior da empresa e assegurar a harmonia de interesses entre os *stakeholders*.

Nesse sentido, observa-se que a cultura organizacional consciente não apenas consolida o propósito maior da empresa, mas também constitui a base para que as relações com os *stakeholders* se desenvolvam de forma equilibrada e sustentável. Quando pautada em valores como confiança, responsabilidade e transparência, a

² Segundo Marcelo Zenkner (2023, p. 76) “Empresas íntegras são aquelas que verdadeira compreendem bem o seu papel em sociedade, materializando os elementos intangíveis de sua cultura, de seu propósito e de sua reputação para gerar o bem-estar a todos aqueles que, de alguma forma, se relacionam com suas operações”.

cultura corporativa fortalece o engajamento interno e externo, favorecendo a convergência de interesses e a geração de valor compartilhado (Anjos; Calcini, 2024, p. 62-71).

Os desafios e as complexidades enfrentados pela sociedade contemporânea nas dimensões social, econômica, política e ambiental evidenciam a necessidade urgente de que as empresas alinhem seus objetivos estratégicos às metas de longo prazo da coletividade. Para tanto, impõe-se uma revisão dos valores e conceitos que orientam a vida em sociedade, os quais, inevitavelmente, também se refletem na cultura organizacional. (Anjos; Calcini, 2024, p. 62-71).

Nesse contexto, torna-se imprescindível a adoção de uma gestão mais humanizada, que integre as dimensões ambiental, social e de governança aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), fornecendo maior clareza quanto ao propósito dos negócios e permitindo, de forma concomitante, a obtenção dos resultados financeiros indispensáveis à sustentabilidade empresarial. (Anjos; Calcini, 2024, p. 62-71).

Assim, avançar na agenda ESG exige um processo de transformação cultural nas organizações, que deve ocorrer de dentro para fora nas organizações, o qual deve iniciar com reflexões profundas sobre o propósito maior do negócio. Desse modo, caberá às lideranças tomarem à frente e patrocinar a mudança necessária, para que seja realizada uma revisão nos valores que compõem a cultura da empresa de forma a construir um modelo de negócio que verdadeiramente gere valor para todos os stakeholders (Anjos; Calcini, 2024, p. 62-71).

Nesse cenário, a abordagem do capitalismo consciente, estruturada em seus quatro pilares, apresenta-se como fundamento essencial para uma cultura empresarial que concilie o desempenho econômico com impactos sociais e ambientais positivos, preparando para a efetiva compreensão e aplicação dos princípios ESG, os quais serão detalhados posteriormente neste trabalho.

2.1. CONCEITO E EVOLUÇÃO DO ESG NO CENÁRIO EMPRESARIAL

Historicamente, a administração e a liderança organizacional estavam direcionadas, sobretudo, à busca por eficácia e retorno financeiro como objetivos primordiais. No entanto, o cenário contemporâneo revela uma necessária ampliação dessa lógica, uma vez que as boas práticas de gestão passaram a incorporar novas dimensões que transcendem os resultados meramente econômicos. Nesse contexto, ganha relevância a Agenda ESG (*Environmental, Social and Governance*), que propõe a integração de aspectos ambientais, sociais e de governança como parâmetros essenciais para a sustentabilidade e a legitimidade das organizações (Soler; Palermo, 2023, p. 9).

O termo ESG surge a partir do documento “Who Cares Wins”, no Pacto Global da ONU, que consiste em uma iniciativa voluntária que fornece diretrizes para a promoção do desenvolvimento sustentável corporativo. Trata-se de um convite aos atores corporativos para o desenvolvimento de ações que contribuam para o enfrentamento dos problemas comuns da sociedade global (Albuquerque; Oliveira; Riani, 2025).

O conceito de ESG ganhou destaque a partir da iniciativa do então Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), Kofi Annan, que, em 2004, convidou cinquenta diretores-executivos das maiores instituições financeiras do mundo a integrarem aspectos ambientais, sociais e de governança às práticas do mercado de capitais, no âmbito do Pacto Global (2021) (Albuquerque; Oliveira; Riani, 2025).

De início, a agenda ESG foi construída para empresas que tivessem alguma relação com o mercado financeiro e de capitais. Em síntese, nesse primeiro momento, difundiu-se amplamente a crítica de que o ESG representaria apenas uma roupagem atrativa utilizada por empresas de capital aberto para justificar elevados ganhos, sem promover, de fato, uma transformação cultural em favor do planeta e da sociedade.

Contudo, a mudança de rumo observada na atualidade, bem como o desenvolvimento do tema em suas múltiplas vertentes sociais e na perspectiva de uma agenda voltada à gestão de riscos, demonstra que, embora sua gênese estivesse direcionada a um grupo específico (os acionistas), sua verdadeira essência revela-se universal, voltada à humanidade como um todo (Atchabahian, 2024, p. 1).

Esse posicionamento, presente desde o relatório Who Cares Wins (2004), já indicava a necessidade de integrar aspectos sociais e ambientais como parâmetro de qualidade da gestão empresarial. Nesse cenário de crescente conscientização decorrentes da atuação empresarial, o discurso e as iniciativas voltadas ao fomento de práticas responsáveis passam a adquirir maior relevância e valorização. Um trecho do relatório “Who Care Wins”, evidencia bem a lógica ESG no setor empresarial, conforme elucida o Global Compact e UNEP Finance Initiative (2004, p. 15):

As instituições que endossam este relatório estão convencidas de que, em um mundo mais globalizado, interconectado e competitivo, a forma como as questões ambientais, sociais e de governança corporativa são gerenciadas faz parte da qualidade geral da administração das empresas, característica necessária para competir com sucesso. As empresas com melhor desempenho nessas questões podem aumentar o valor para o acionista, por exemplo, gerindo adequadamente os riscos, antecipando as regulatórias ou acessando novos mercados, ao mesmo tempo em que contribuem para o desenvolvimento sustentável das sociedades que atuam. Além disso, essas questões podem ter um forte impacto sobre a reputação e as marcas, uma parte cada vez mais importante do valor da companhia.

Isso posto, pode-se definir a sigla ESG como o conjunto de práticas incorporadas pelas empresas sob fatores ambientais, sociais e de governança, por serem considerados pilares de negócios sustentáveis de longo prazo (Perregil, 2024, p. 436-442).

Sob essa lógica, observa-se que a adoção das práticas ESG representa uma forma de conciliar aspectos antes considerados contraditórios: a busca por performance, reputação e lucratividade, com reflexos diretos na geração de valor, somada à responsabilidade social e ambiental assumida pela companhia. Nessa perspectiva, a empresa transcende a concepção restrita de mero agente da produção econômica e assume um papel ampliado, enquanto componente relevante das complexas relações sociais. Desse modo, torna-se evidente que a rentabilidade empresarial não apenas pode coexistir, mas também ser fortalecida pelo alinhamento a práticas social e ambientalmente responsáveis, de maneira que os interesses dos acionistas e da coletividade passem a se conciliar.

Segundo Galindo, Zenkner e Kim (2023) a incorporação das práticas ESG nas organizações tem se consolidado como um dos pilares de um movimento de renovação do capitalismo no século XXI. Embora ainda não configure um modelo consolidado e homogêneo, tal paradigma manifesta-se no surgimento de iniciativas empresariais pautadas por um grau mais elevado de responsabilidade em relação a seus empregados, à sociedade e ao meio ambiente, muitas vezes assumida de forma voluntária.

Nesse contexto, as empresas deixam de priorizar exclusivamente a maximização de lucros imediatos aos acionistas, passando a direcionar seus esforços para a criação de valor sustentável no longo prazo, em consonância com as necessidades de todos os seus stakeholders e da coletividade em geral, com a lógica do chamado *stakeholder capitalism* (Galindo; Zenkner; Kim, 2023).

2.2. O PILAR SOCIAL DO ESG

Embora o conceito do ESG esteja muito voltado para o pilar ambiental, com a atração de investidores para empresas que se preocupam com questões de meio ambiente, o aspecto social tem ganhado muito destaque e assumindo papel muito importante em debates de investimentos. (Perregil, 2024, p. 436-442). O eixo, “S” reflete não apenas a responsabilidade das organizações perante seus empregados e comunidades, mas também a necessidade de compatibilizar sua atuação com os direitos fundamentais e princípios jurídicos voltados à dignidade da pessoa humana, à valorização do trabalho e à promoção da justiça social. Assim, passa-se à análise do pilar social do ESG.

Conforme assinala John Ruggie, idealizador dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, o pilar social do ESG está essencialmente vinculado à proteção das pessoas, consideradas o ativo mais valioso de qualquer organização, uma vez que, sem elas, não há viabilidade para o funcionamento empresarial (RUGGIE, 2021).

Desse modo, pode-se dizer que o aspecto social nada mais é do que a relação da empresa com seus mais diversos stakeholders (internos e externos), conforme leciona Cristina Kerr (2022, p. 366):

Na parte social é examinado como as corporações gerenciam relacionamentos com todos os stakeholders. Com foco na diversidade, tem um olhar sobre os direitos humanos, engajamento e relações entre colaboradores e colaboradoras, condições de trabalho, entre outros. As políticas de direitos humanos e de diversidade também fazem parte do social, mas esse último quesito ainda não é tão valorizado quando falamos de práticas ESG.

Cumprе ressaltar, ainda, os principais mecanismos destinados à efetivação do aspecto social corporativo, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e com as diretrizes do ESG, destaca-se a necessidade de que o setor privado adote práticas como: (i) promoção da diversidade e da inclusão, assegurando equidade para grupos historicamente marginalizados, a exemplo de mulheres, pessoas negras, comunidade LGBTQIA+ e pessoas com deficiência; (ii) garantia de condições de trabalho dignas em toda a cadeia produtiva, com ênfase na erradicação de formas laborais análogas à escravidão e da chamada 'uberização' precarizante; (iii) realização de *due diligence* em direitos humanos, por meio de investigações e diagnósticos voltados à identificação de riscos e impactos sociais das atividades empresariais; e (iv) fortalecimento do engajamento com comunidades locais, sobretudo em projetos de maior impacto territorial e/ou ambiental, de modo a assegurar sua proteção (Atchabahian, 2022, p. 18-28).

A crescente demanda social por diversidade, inclusão, igualdade de direitos, equidade de gênero e pluralidade na liderança tem impulsionado a formulação de novas estratégias empresariais e a abertura de oportunidades de negócios alinhados a tais valores. Nesse contexto, o eixo social (S) do ESG assume papel central, abrangendo a garantia dos direitos dos trabalhadores, a promoção de condições adequadas de saúde e segurança no ambiente laboral, a observância dos direitos humanos, o incentivo à diversidade e a construção de uma relação responsável e colaborativa com a comunidade (Perregil, 2024, p. 438).

A criação de empregos significativos, marcados pelo respeito à dignidade humana e pelo estímulo ao desenvolvimento das potencialidades individuais, constitui elemento

essencial para a consolidação de uma sociedade saudável. Esse compromisso, que envolve necessariamente a observância dos direitos humanos, a redução das desigualdades e a ampliação de oportunidades, representa uma dimensão central do pilar social do ESG, ao passo que reafirma a interdependência entre atividade empresarial, justiça social e sustentabilidade (Galindo; Zenkner; Kim, 2023).

À luz do que foi exposto, a efetivação de relações sustentáveis no ambiente corporativo deve estar em consonância com os valores preconizados pelo conceito da Agenda ESG e pela Agenda 2030 da ONU, em especial pelo ODS 8. Nesse cenário, evidencia-se que a adoção de boas práticas empresariais deixou de ser uma opção restrita a determinados atores sociais para se consolidar como exigência estrutural do planejamento estratégico das empresas. Trata-se, portanto, de um processo irreversível, que orienta a construção de novos modelos de gestão baseados na responsabilidade social, no respeito aos direitos humanos e na busca pelo desenvolvimento sustentável. (Perregil, 2024, p. 440)

Em matéria de Direito do Trabalho³, o ODS 8 tem como objetivo promover o trabalho digno, conceito que a doutrina também denomina como “trabalho decente”. Para Marcos César Amador Alves (2021, p. 93), trata-se de uma noção de caráter multidimensional, pois reúne diferentes elementos qualitativos indispensáveis à sua efetividade.

Nesse sentido, Marcos César ainda esclarece que (2021, p. 95):

O trabalho decente apresenta quatro distintas dimensões, pertinentes a diferentes enfoques de valorização e tutela, quais sejam: a) a proteção e aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e normas internacionais do trabalho; b) a geração de oportunidades de trabalho, emprego e renda; c) a proteção e a segurança social; e d) o diálogo social e diálogo tripartite.

Nesse contexto, evidencia-se que a dimensão social do ESG, ao abarcar aspectos como condições dignas de trabalho, respeito aos direitos humanos e promoção da

³ Segundo Maurício Godinho Delgado (2007, p. 13), “o Direito do Trabalho consolidara-se, respeitadas as peculiaridades nacionais europeias, como o patamar fundamental de afirmação da cidadania social da grande maioria das pessoas que participavam do sistema econômico, mediante a oferta de seu labor e, nessa medida, veio a se constituir em um dos principais instrumentos de generalização da democracia no plano daquelas sociedades”.

diversidade, está intrinsecamente vinculada não apenas ao fortalecimento das relações laborais, mas também à sustentabilidade econômica das organizações. O mercado financeiro, ao fomentar instrumentos de dívida condicionados ao cumprimento de metas de ESG, reforça que a adoção de tais práticas se converte em diferencial competitivo, capaz de reduzir custos e atrair investimentos (Perregil, 2024, p. 441).

A incorporação de tais práticas, além de fortalecer a legitimidade das organizações perante a sociedade, reafirma a função social da empresa e sua corresponsabilidade no processo de desenvolvimento sustentável. Essas constatações reforçam a relevância de analisar, de forma mais aprofundada, a dimensão do trabalho digno prevista no ODS 8, bem como sua conexão com o Direito do Trabalho, o que será objeto do capítulo seguinte.

2.3. EMPRESAS HUMANIZADAS E O BEM-ESTAR DO TRABALHADOR

De início, é imprescindível compreender o conceito de Empresas humanizadas, que se relaciona intimamente com o ideal do capitalismo consciente e com a valorização das partes interessadas (*stakeholders*). Nesse sentido, Sisodia, Wolfe e Sheth (2019, p. 8) esclarecem:

Empresa Humanizada é uma empresa que se torna amada pelos stakeholders ao trazer os interesses de todos os grupos de stakeholders para alinhamento estratégico. Nenhum grupo se beneficia em detrimento de qualquer outro, e cada um prospera como os outros prosperam. Estas empresas atendem às necessidades funcionais e psicológicas de seus stakeholders de maneira que os encantam e produzem afeto e lealdade à empresa.

As chamadas empresas humanizadas compartilham um conjunto de valores e práticas que as diferenciam dos modelos empresariais tradicionais. Essas organizações alinham os interesses de todos os grupos de stakeholders de forma harmônica, sem que um se beneficie em detrimento de outro, atendendo simultaneamente às necessidades funcionais e psicológicas de empregados, clientes, fornecedores, comunidades e acionistas. Trata-se de um arranjo estratégico que fortalece o senso de interdependência e consolida vínculos de lealdade e confiança (Sisodia; Wolfe; Sheth, 2019).

No âmbito interno, essas empresas apresentam políticas salariais e de benefícios superiores às médias de mercado, além de investirem fortemente em treinamento, capacitação e engajamento de seus colaboradores. Incentivam, ainda, a autonomia e a participação ativa dos funcionários, empoderando-os para garantir a satisfação dos clientes. A rotatividade de empregados, conforme relatado pelos autores, é significativamente menor do que a observada em concorrentes, revelando ambientes de trabalho mais estáveis, saudáveis e motivadores (Sisodia; Wolfe; Sheth, 2019).

A atuação externa também é marcada por práticas responsáveis e sustentáveis. As empresas humanizadas tratam fornecedores como verdadeiros parceiros, colaborando para que alcancem maiores níveis de produtividade e qualidade. Elas ainda projetam uma relação autêntica com clientes, despertando identificação emocional e fidelidade às suas marcas. Como destacam Sisodia, Wolfe e Sheth (2019), a paixão genuína pelo cliente é um diferencial competitivo que resulta em reconhecimento espontâneo e custos de marketing mais baixos, gerando reputação sólida e duradoura.

Outro traço marcante dessas organizações é a adoção de padrões éticos elevados, muitas vezes superiores às exigências legais, especialmente no que se refere à sustentabilidade ambiental e ao consumo consciente. Além disso, cultivam uma cultura corporativa resiliente, capaz de se adaptar a pressões externas sem perder seus valores essenciais. Isso lhes permite serem mais inovadoras e disruptivas dentro de seus setores, preservando uma identidade singular e sustentável (Sisodia; Wolfe; Sheth, 2019).

Sob essa ótica, observa-se que a concepção de empresas humanizadas dialoga diretamente com o pilar social do ESG, uma vez que ambos ressaltam a centralidade das pessoas nas estratégias empresariais. Ao priorizar o respeito, a valorização e o bem-estar dos *stakeholders*, as organizações constroem vínculos mais sólidos com trabalhadores, comunidades e consumidores, fortalecendo sua legitimidade social.

A concepção de empresas humanizadas, conforme desenvolvida por Sisodia, Wolfe e Sheth (2019), fornece um referencial teórico consistente para refletir sobre novos

modelos de gestão empresarial que conciliam desempenho econômico com responsabilidade social, ambiental e cultural.

Ao transpor tais fundamentos para o contexto do agronegócio, é possível propor a noção de propriedades rurais humanizadas, que seriam compreendidas como unidades produtivas que alinham seus objetivos estratégicos não apenas à maximização da produtividade e do lucro, mas também ao respeito à dignidade dos trabalhadores rurais e à proteção ambiental.

Isso posto, assim como as empresas humanizadas buscam atender de forma harmônica os interesses de todos os seus *stakeholders*, as propriedades rurais humanizadas devem considerar em sua gestão a integração equilibrada entre empregadores, trabalhadores, consumidores, sociedade civil e meio ambiente, consolidando-se como agentes transformadores de desenvolvimento sustentável no campo.

Nesse sentido, a administração das atividades do campo deve colocar os colaboradores no centro do processo, valorizando seu desenvolvimento, capacitação e bem-estar como pilares essenciais para o alcance de resultados sustentáveis (Gestão Rural, 2024). Essa compreensão converge diretamente com a proposta de propriedades rurais humanizadas, nas quais o êxito da produção não depende apenas de técnicas e insumos, mas, sobretudo, da motivação e da valorização da equipe que sustenta a atividade agrícola.

Desse modo, o conceito de propriedades rurais humanizadas consolida-se como uma proposta inovadora de gestão no campo, ao reconhecer que a verdadeira sustentabilidade da atividade agrícola depende da valorização do capital humano e da integração equilibrada entre produtividade, ética e bem-estar social.

Tal perspectiva amplia a compreensão da função social da propriedade rural, ao transformá-la em espaço de desenvolvimento coletivo e de respeito à dignidade do trabalhador. Assim, a humanização da gestão rural não apenas contribui para o fortalecimento das relações laborais e para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), como também se apresenta como caminho

para uma agricultura mais justa, eficiente e comprometida com o futuro sustentável do meio rural.

3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL: AS NORMAS BRASILEIRAS DE PROTEÇÃO DO BEM ESTAR DO TRABALHADOR RURAL NO ÂMBITO DA CAFEICULTURA

A proteção do equilíbrio do ambiente de trabalho, reconhecida como direito fundamental do trabalhador, foi ampliada com a Constituição Federal de 1988, que atribuiu ao conceito de meio ambiente uma dimensão abrangente, englobando o meio natural, o artificial, o cultural e, de modo especial, o laboral. Essa ampliação representou um marco na tutela jurídica do trabalhador, ao estabelecer que o ambiente de trabalho deve garantir condições seguras, saudáveis e compatíveis com a dignidade humana (Padilha, 2010).

Nesse contexto, no Brasil, o conceito de meio ambiente do trabalho vem sendo amplamente desenvolvido pela doutrina, uma vez que a legislação nacional limita-se a dispor que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS) “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, e art. 6º, inciso V, da Lei nº 8.080/1990).

Ademais, a Lei nº 6.938/1981, ao instituir a Política Nacional do Meio Ambiente, define meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (art. 3º, inciso I). Assim, constata-se que a proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho tem sido objeto de evolução interpretativa, sobretudo no campo doutrinário, que busca integrar o conceito ambiental à tutela da saúde e segurança do trabalhador (Duarte Tibaldi; Silva Franco, 2019).

Segundo Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2010, p. 22-23):

O meio ambiente do trabalho se constitui no local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

Paralelo a esse entendimento, de acordo com Camargo e Melo (2013, p. 26), o meio ambiente do trabalho deve ser compreendido de forma ampla, englobando tanto as

condições materiais (concretas) quanto as imateriais (abstratas) que o compõem. Para os autores, trata-se de um espaço que ultrapassa os limites físicos do local de trabalho, abrangendo também as dimensões psíquicas e relacionais que influenciam diretamente a saúde, o bem-estar e a dignidade do trabalhador.

Conforme destaca Ney Maranhão (2016, p. 112), em uma análise mais ampla sobre a conceituação do meio ambiente do trabalho:

O meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condicionam a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

Trazendo outra percepção ao tema, Feliciano e Pasqualetto (2019, p. 807) explanam que o meio ambiente do trabalho se trata de um:

[...] sistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicossocial, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral – o que inaugura uma concepção essencialmente funcional (e não geográfica ou espacial) –, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem (porque, tratando-se de um direito fundamental de terceira dimensão, seus consectários não se circunscrevem ao patrimônio jurídico dos trabalhadores subordinados, embora sejam especialmente importantes nesse caso, dada a natural vulnerabilidade derivada da assimetria contratual e econômica.

No que se refere ao meio ambiente do trabalho rural, pode-se, em um primeiro momento, compreendê-lo como o espaço laboral diretamente vinculado às atividades que envolvem o uso da terra, tais como a agricultura, a pecuária e demais práticas agroindustriais. Trata-se, portanto, de um ambiente físico em que se desenvolvem tarefas essencialmente relacionadas à exploração dos recursos naturais e à produção de bens primários (Duarte Tibaldi; Silva Franco, 2019).

Nesse contexto, também se mostra essencial apresentar o conceito de trabalhador rural, a fim de delimitar o sujeito central da proteção conferida a esse ambiente laboral. Conforme dispõe a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, em seu artigo 2º:

Considera-se empregado rural toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a

empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1973).

A doutrina complementa esse entendimento ao ressaltar que o trabalhador rural distingue-se do urbano pela natureza da atividade desempenhada, vinculada direta ou indiretamente à exploração agrícola, pecuária, agroindustrial ou florestal, em ambiente essencialmente rural (Delgado, 2018). Trata-se, assim, do sujeito central da tutela conferida ao meio ambiente do trabalho rural, cuja proteção deve contemplar tanto a integridade física quanto a dignidade humana e a qualidade de vida no campo.

Sob essa perspectiva, é oportuno destacar que o conceito nacional dialoga com a concepção internacional de trabalhador rural consagrada pela Convenção nº 141 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que aprofunda e amplia o entendimento sobre essa categoria ao reconhecer a pluralidade de formas de trabalho existentes no meio rural. O texto da Convenção evidencia que o trabalhador rural não se limita à figura do empregado assalariado, abrangendo também aqueles que exercem atividades por conta própria, como pequenos produtores, parceiros, arrendatários e artesãos, reafirmando o caráter socialmente diverso do labor no campo:

Art. 2º – 1. Para efeito da presente Convenção, a expressão “trabalhadores rurais” abrange todas as pessoas dedicadas, nas regiões rurais, a tarefas agrícolas ou artesanais ou a ocupações similares ou conexas, tanto se trate de assalariados como de pessoas que trabalhem por conta própria, como arrendatários, parceiros e pequenos proprietários. (Organização Internacional do Trabalho, 1975).

A partir dessa ampliação conceitual proposta pela Convenção nº 141 da OIT, que reconhece a diversidade das formas de trabalho existentes no campo, torna-se possível compreender que o meio ambiente laboral rural também não pode ser interpretado de maneira restrita. Desse modo, é evidente que a expressão “meio ambiente do trabalho rural” deve ser utilizada com a devida cautela, tendo em vista que, na contemporaneidade, as atividades desenvolvidas no meio rural não se restringem apenas ao cultivo da terra, à colheita ou à criação de animais.

O contexto rural atual abrange também uma gama de atividades de prestação de serviços, como o turismo ecológico, a hospedagem em pousadas e a diversificação produtiva, incluindo pequenos beneficiamentos de produtos agrícolas e

agroindustriais. Assim, o meio ambiente laboral no campo deve ser compreendido de maneira ampla e multifuncional, acompanhando as transformações econômicas e sociais que caracterizam o espaço rural moderno (Duarte Tibaldi; Silva Franco, 2019).

Não obstante essa evolução conceitual, o trabalho agrícola ainda enfrenta uma dificuldade histórica no que se refere à formação de uma consciência consolidada entre os trabalhadores acerca de seus direitos fundamentais e dos limites do poder patronal. Em muitos casos, persistem relações marcadas por práticas autoritárias e informais, sustentadas por uma tradição de impunidade e pela reprodução de costumes que desconsideram as normas básicas de proteção ao trabalho rural, principalmente no que tange a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho. (Duarte Tibaldi; Silva Franco, 2019).

Esse cenário evidencia a necessidade de uma efetiva aplicação dos preceitos constitucionais e legais que disciplinam o trabalho no meio rural, especialmente no que se refere à observância das normas brasileiras de proteção do bem-estar do trabalhador rural. Tal temática será aprofundada a seguir, à luz das disposições da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho.

3.1. CONSTITUIÇÃO FEDERAL E CLT

A atividade agrícola se inicia a cerca de doze mil anos, quando o ser humano passou a domesticar determinadas espécies vegetais, como o trigo, a ervilha e a lentilha, marcando a transição do nomadismo para o sedentarismo e dando início à chamada Revolução Agrícola. Até então, durante aproximadamente dois milhões e quinhentos mil anos, o homem dependia da coleta de frutos, da extração de plantas silvestres e da caça para sua subsistência (Harari, 2017, p. 86 e 87).

Desde o período da colonização, o trabalho rural esteve fortemente presente no Brasil, envolvendo tanto os povos nativos quanto os africanos escravizados, cujas atividades agrícolas eram exploradas de maneira arbitrária e sem qualquer amparo trabalhista. Tal situação aponta para a origem histórica de uma relação de trabalho no campo marcada pela ausência de garantias jurídicas e pela informalidade estrutural (Oliveira; Pinho, 2019).

É importante destacar que, no Brasil, o trabalho rural constituiu a base do processo econômico desde a colônia e, até os dias atuais, continua exercendo papel relevante no desenvolvimento do capital em diversas regiões. A utilização majoritária de mão-de-obra informal no meio rural colonial reflete uma realidade em que a promoção do bem-estar, da segurança e de relações laborais saudáveis entre empregadores e empregados ficava muito aquém da pauta dos grandes latifundiários (Oliveira; Pinho, 2019).

Nesse contexto, a agricultura sempre exerceu papel central no desenvolvimento econômico e social do país. Além de garantir a subsistência de grande parcela da população, o setor agropecuário consolidou-se como um dos pilares da economia nacional e um dos principais responsáveis pela geração de empregos, renda e divisas. Atualmente, o Brasil figura entre os maiores produtores e exportadores de alimentos do mundo, sendo o segundo maior produtor global de soja, com uma produção de aproximadamente 114,8 milhões de toneladas na safra 2018/2019, atrás apenas dos Estados Unidos. No cultivo de milho, ocupa a terceira posição mundial, com produção anual em torno de 100 milhões de toneladas (Embrapa, 2020).

Contudo, embora reconhecida a expressiva relevância econômica e cultural do setor agrícola, o ordenamento jurídico brasileiro demorou a assegurar a dignidade e a necessária proteção aos trabalhadores rurais.

Em 1943, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Brasil ainda possuía uma economia predominantemente agrária, tendo a maior parte de sua população residindo no campo e vinculada às atividades agrícolas. Apesar dessa realidade, a redação original da CLT, em seu Capítulo VII, excluía expressamente o trabalhador rural do alcance de suas disposições, o que resultava em um tratamento jurídico desigual em relação ao trabalhador urbano, perpetuando um cenário de desproteção social no meio rural (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Essa disparidade legislativa perdurou até 1963, quando foi instituído o Estatuto do Trabalhador Rural, por meio da Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963, que revogou a exclusão anterior e passou a disciplinar de forma específica as relações de trabalho

no campo. Posteriormente, a matéria foi consolidada com a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, que permanece como principal diploma normativo regulador do trabalho rural no Brasil, reafirmando o compromisso com a dignidade, a segurança e a valorização do trabalhador do campo (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Desse modo, mostra-se que somente em 1973, com a promulgação da Lei nº 5.889, o trabalhador rural passou a contar com um diploma legal específico destinado à regulamentação de seus direitos, demonstrando uma preocupação inédita com as condições laborais no campo (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Com o advento da Constituição Federal de 1988, consolidou-se a equiparação dos direitos dos trabalhadores rurais aos dos trabalhadores urbanos, representando um marco na efetivação da justiça social no meio laboral brasileiro. Tal avanço resultou em uma regulamentação mais abrangente e protetiva das condições de trabalho e do meio ambiente laboral rural, assegurando ao trabalhador do campo o mesmo patamar de garantias conferido aos demais segmentos da classe trabalhadora (Nicolau, 2019, p. 93).

Sendo assim, a consolidação efetiva dos direitos e garantias destinados ao trabalhador rural ocorreu com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, em 5 de outubro de 1988, que marcou o início do processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas. Esse movimento representou uma releitura do Direito do Trabalho à luz dos princípios constitucionais, reforçando a centralidade da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Nesse contexto, tornou-se imprescindível assegurar a igualdade de direitos entre as categorias trabalhistas, conforme disposto no artigo 7º da Constituição Federal, que garantiu aos trabalhadores rurais o mesmo patamar de proteção conferido aos trabalhadores urbanos (Oliveira; Pinho, 2019).

Decerto, a legislação trabalhista, à luz da Constituição Federal, passou a consagrar uma igualdade substancial entre as categorias profissionais, sem, contudo, ignorar as particularidades do labor rural. O tratamento diferenciado previsto em alguns dispositivos legais não visa diminuir a importância do trabalhador do campo, mas sim reconhecer as condições específicas a que está submetido, o que justifica a

existência de regras próprias quanto ao trabalho noturno, aviso prévio, salário utilidade e adicional noturno, entre outros aspectos (Oliveira; Pinho, 2019).

A consolidação dos direitos trabalhistas voltados ao trabalhador rural, especialmente após a Constituição Federal de 1988, representou um marco na construção de um sistema jurídico mais justo e igualitário, capaz de reconhecer a relevância social e econômica do trabalho no campo. O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho reafirmou a necessidade de se proteger a dignidade humana e de assegurar condições laborais compatíveis com a valorização do trabalho. Todavia, a efetivação desses direitos demanda instrumentos normativos complementares que permitam a sua aplicação prática no cotidiano das atividades rurais. Nesse contexto, surge a necessidade de criação de instrumentos normativos infralegais capazes de concretizar tais princípios, é o caso das Normas Regulamentadoras (NRs), que buscam compatibilizar produtividade, segurança e bem-estar no ambiente laboral, conforme será abordado a seguir.

3.2. NORMAS REGULAMENTADORAS NO AMBIENTE RURAL

No que se refere ao trabalho rural, é evidente que sua natureza peculiar sempre demandou tratamento jurídico diferenciado, em razão das condições específicas em que se desenvolve. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde sua promulgação, mostrou-se limitada quanto à proteção conferida aos trabalhadores do campo, carecendo de normas efetivas voltadas à segurança e à saúde ocupacional nessa esfera. Apesar dos avanços trazidos pela Lei nº 5.889/1973, que passou a disciplinar o trabalho rural, a maior parte das regulamentações existentes até então destinava-se majoritariamente à população urbana. Somente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, especialmente em seu artigo 7º e nos dispositivos voltados à proteção do meio ambiente equilibrado, é que o tema passou a receber maior relevância e tratamento mais abrangente no ordenamento jurídico brasileiro (Vital; Batista, 2023, p. 364).

A consolidação das normas voltadas à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores rurais foi resultado de um processo histórico e institucional de amadurecimento jurídico e social, que refletiu a crescente preocupação do Estado

brasileiro em estender ao meio rural as garantias constitucionais de proteção laboral. Embora a Constituição Federal de 1988 tenha assegurado a igualdade de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, a efetiva inclusão do campo nas políticas de prevenção e segurança ocupacional somente se consolidou com a criação de instrumentos normativos específicos (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Nesse contexto, a Portaria nº 3.067, de 12 de abril de 1988, representou um marco inicial ao instituir as Normas Regulamentadoras Rurais (NRR), compostas por cinco diretrizes fundamentais: Disposições Gerais (NRR-1), Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – SEPATR (NRR-2), Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – CIPATR (NRR-3), Equipamentos de Proteção Individual – EPI (NRR-4) e Produtos Químicos (NRR-5). Tais normas introduziram, pela primeira vez, regulamentação específica voltada à realidade do campo, abrangendo temas como higiene, segurança e saúde ocupacional (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Todavia, apesar de representarem um avanço considerável, as NRRs não foram suficientes para atender plenamente às particularidades e à complexidade das atividades agrícolas, pecuárias e florestais. Nesse contexto, a Inspeção do Trabalho, na tentativa de suprir essas lacunas, passou a aplicar de forma complementar as Normas Regulamentadoras gerais, instituídas pela Portaria MTb nº 3.214/1978, que originalmente se destinavam às atividades urbanas. Entretanto, as condições singulares do meio rural exigiam uma regulamentação própria e mais adaptada às especificidades do setor (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Diante desse cenário, novas discussões sobre a atualização das normas rurais ganharam força no início dos anos 2000, impulsionadas pelo movimento Grito da Terra Brasil, organizado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG). Entre as principais reivindicações apresentadas ao governo federal, destacou-se a necessidade de revisar as normas de segurança e saúde no trabalho rural, com ênfase na inclusão de medidas de proteção para o transporte de trabalhadores e na regulamentação de setores com altos índices de acidentes, como o sucroalcooleiro e o madeireiro (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Em resposta às demandas sociais e sindicais, a então Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), por meio do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST), deu início, dentro do modelo tripartite (com a participação de representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores), ao processo de elaboração de uma nova norma regulamentadora para o setor rural. Esse processo foi formalizado pela Portaria SIT nº 17, de 15 de maio de 2001, que abriu consulta pública para discussão da proposta, em consonância com as deliberações internacionais da Organização Internacional do Trabalho sobre a Convenção nº 184, que versa sobre segurança e saúde na agricultura (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

O resultado desse processo foi a publicação da Portaria MTE nº 86, de 3 de março de 2005, que instituiu a Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31): Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. A NR-31 introduziu uma abordagem mais moderna e integrada à realidade do campo, buscando compatibilizar a produtividade agrícola com a preservação da dignidade humana e a proteção da saúde do trabalhador rural. Além disso, criou instâncias permanentes de monitoramento e diálogo social, como a Comissão Permanente Nacional Rural (CPNR) e as Comissões Permanentes Regionais Rurais (CPRR), com o objetivo de acompanhar e aprimorar continuamente as condições de segurança e saúde no trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Por fim, com a edição da Portaria MTE nº 191, de 15 de abril de 2008, todas as antigas Normas Regulamentadoras Rurais (NRR) foram oficialmente revogadas, consolidando a NR-31 como o principal instrumento normativo de proteção à saúde, segurança e bem estar do trabalhador rural no Brasil (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

De acordo com Vital e Batista (2023), as Normas Regulamentadoras (NRs) são instrumentos que materializam a legislação trabalhista em matéria de segurança e saúde do trabalho, definindo parâmetros técnicos e orientações voltadas à preservação da integridade física e moral do trabalhador. Os autores destacam que essas normas visam não apenas promover políticas internas de prevenção, mas também guiar os empregadores na adoção de medidas que assegurem um ambiente laboral seguro e equilibrado. Nesse sentido Vital; Batista (2023, p. 359), afirmam:

As Normas Regulamentadoras (NRs) estabelecem, como a própria nomenclatura indica, a regulamentação da legislação laboral relativa à segurança e à saúde no trabalho. E, para além de incentivarem a instituição e a efetivação de políticas sobre essas matérias no âmbito da empresa, ainda buscam nortear o contratante ou empregador à utilização de medidas que tornem e mantenham o meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado.

A partir dessa compreensão, torna-se evidente que as Normas Regulamentadoras exercem papel decisivo na consolidação de um sistema de proteção voltado à preservação da saúde, da segurança e da dignidade do trabalhador. Nesse cenário, destaca-se a Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), que representa um marco específico para o setor rural ao adaptar as diretrizes gerais de segurança e saúde ocupacional às peculiaridades das atividades agrícolas, pecuárias, florestais e aquícolas.

Conforme exposto, a segurança e saúde no trabalho nas atividades agropecuárias ganharam destaque em âmbito nacional, a partir da aprovação da Norma Regulamentadora 31 (NR 31) do MTE, contida na Portaria GM no 3.214/1978 e alterada pela Portaria MTE no 1.896/2013. De forma geral, ela regulamenta a segurança e a saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquíicultura (Barsano; Viana, 2015, p. 65).

De maneira objetiva, a Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) tem por finalidade estabelecer os princípios que devem nortear a organização e o ambiente de trabalho rural, de modo a compatibilizar o planejamento e a execução das atividades de agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquíicultura com a preservação da saúde, da segurança e do meio ambiente laboral. Sua aplicação abrange todas as formas de relação de trabalho e emprego existentes nessas atividades, bem como as operações de natureza industrial realizadas em estabelecimentos agrários, assegurando que a produção rural ocorra de forma ética, segura e sustentável. (Barsano; Viana, 2015, p. 65).

O item 31.3.3 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) atribui ao empregador rural um conjunto abrangente de deveres voltados à promoção de um ambiente laboral seguro e saudável. Entre as principais obrigações, estão a de garantir condições

adequadas de higiene, conforto e segurança; avaliar e controlar os riscos ocupacionais; promover melhorias contínuas nas condições de trabalho; e assegurar que os trabalhadores recebam orientações compreensíveis e participem, por meio da CIPATR (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural), das discussões sobre saúde e segurança. A norma também impõe o dever de informar os empregados sobre os riscos e medidas de prevenção adotadas, bem como adotar uma hierarquia de controle que privilegie a eliminação dos riscos antes do uso de medidas de proteção individual. (Barsano; Viana, 2015, p. 67).

Além disso, nos termos da NR-31, os trabalhadores rurais também possuem direitos e deveres que buscam equilibrar a responsabilidade entre empregados e empregadores na promoção de um ambiente laboral seguro e saudável. Conforme dispõe o item 31.3.5, é direito do trabalhador rural atuar em ambientes de trabalho seguros e saudáveis, em conformidade com as exigências da norma, além de ser consultado, por meio de seus representantes na CIPATR, acerca das medidas preventivas que o empregador pretende adotar. Essa participação ativa reforça o caráter coletivo e democrático da gestão da segurança no campo (Barsano; Viana, 2015, p. 68).

Por outro lado, o item 31.3.4 estabelece os deveres do trabalhador rural, que incluem cumprir as determinações relativas às formas seguras de execução das atividades, especialmente as constantes nas ordens de serviço; adotar as medidas de proteção indicadas pelo empregador — cuja recusa injustificada constitui falta —; submeter-se aos exames médicos previstos e colaborar com a empresa na aplicação da norma. (Barsano; Viana, 2015, p. 68).

Isso posto, é evidente que a recente redação da NR-31, introduzida pela Portaria SEPRT n. 22.677/2020, ainda que apresente algumas imperfeições, representa um avanço significativo na delimitação técnica das atividades do setor rural. A norma busca oferecer maior clareza quanto às medidas e práticas de gestão voltadas à segurança, à saúde e ao meio ambiente do trabalho, orientando produtores rurais, contratantes, empregadores, trabalhadores e fiscais. Seu objetivo vai além de evitar autuações indevidas, mas, sobretudo, promover a preservação da integridade física e da dignidade humana do trabalhador rural. (Vital; Batista, 2023).

Em outras palavras, a Norma Regulamentadora nº 31 representa um marco fundamental na consolidação da proteção ao trabalhador rural no Brasil, ao estabelecer parâmetros claros de segurança, saúde e dignidade no ambiente de trabalho. Sua aplicação contribui não apenas para a redução de acidentes e doenças ocupacionais, mas também para o fortalecimento da responsabilidade social e ambiental nas atividades agrícolas.

Dessa forma, a redação da NR-31 demonstra alinhar-se aos princípios dos direitos humanos fundamentais de quarta dimensão, ao propor a construção de um modelo produtivo rural pautado na responsabilidade social, na sustentabilidade e na dignidade do trabalhador. Sua aplicação efetiva possibilita a geração de informação qualificada, o estabelecimento de metas realistas e a capacitação contínua dos agentes econômicos, em consonância com as diretrizes da OIT e com as práticas de governança ambiental, social e corporativa (ESG) (Vital; Batista, 2023).

Tal orientação favorece o cumprimento da Agenda da Sustentabilidade e a obtenção de certificações nacionais e internacionais, fortalecendo os regimes locais de proteção ao meio ambiente e a gestão corporativa ambientalmente responsável. Em síntese, a NR-31 surge como instrumento de modernização e de promoção de um agronegócio sustentável e humanizado, capaz de reduzir riscos, aprimorar processos produtivos e consolidar a função socioambiental do imóvel rural, contribuindo, de modo efetivo, para a segurança, a saúde e a dignidade do trabalhador no meio rural (Vital; Batista, 2023).

Nesse sentido, observa-se que as diretrizes da NR-31 extrapolam o contexto nacional, dialogando com padrões internacionais de sustentabilidade e direitos humanos. Essa convergência normativa torna-se especialmente relevante no setor cafeeiro, uma vez que o cumprimento dessas exigências influencia diretamente as relações comerciais do país, em especial no atendimento às Diretivas da União Europeia acerca do desenvolvimento sustentável da cafeicultura, tema que será aprofundado no próximo capítulo.

4. DIRETIVA DA UNIÃO EUROPEIA E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA CAFEICULTURA.

4.1. O GREEN DEAL EUROPEU: MARCO AMBIENTAL E ECONÔMICO DA UNIÃO EUROPEIA

O Pacto Ecológico Europeu (European Green Deal) constitui a principal estratégia da União Europeia (UE) para promover uma economia moderna, eficiente em termos de recursos e competitiva. Lançado em 2019 pela Presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, o plano representa uma resposta ao apelo social por ações urgentes de enfrentamento às mudanças climáticas, em especial, por parte das gerações mais jovens. Seu propósito central é impulsionar uma transformação abrangente nos setores econômico, energético, industrial e de transportes, orientando-os rumo a um modelo sustentável e de baixo carbono (Comissão Europeia, 2019).

A proposta do Pacto estabelece a meta de reduzir em pelo menos 50% as emissões de gases de efeito estufa até 2030, com o objetivo progressivo de alcançar neutralidade climática até 2050, por meio da Lei Europeia do Clima, que torna essas metas juridicamente vinculativas. Trata-se, portanto, de um instrumento normativo que consolida a transição para uma economia baseada em energia limpa, assegurando que essa transição seja economicamente viável e socialmente justa (Comissão Europeia, 2019).

Além disso, o Pacto Ecológico Europeu promove investimentos em inovação, tecnologias limpas e infraestrutura verde, buscando garantir que os benefícios sejam distribuídos de forma equitativa entre os cidadãos europeus. Essa política também prioriza a proteção das comunidades mais vulneráveis e o fortalecimento de uma economia resiliente, onde os europeus passam a usufruir de melhores condições ambientais, como ar mais limpo, produtos e habitações energeticamente eficientes, além do uso ampliado de fontes renováveis de energia (Comissão Europeia, 2019).

Nesse sentido, o Pacto estimula investimentos em tecnologias limpas, inovação e infraestrutura verde, buscando garantir que os benefícios dessa transformação sejam

amplamente distribuídos. Pretende, assim, modernizar a economia europeia, tornando-a mais eficiente no uso de recursos e, simultaneamente, mais inclusiva. A proposta é que a sustentabilidade caminhe lado a lado com o bem-estar social, promovendo emprego, qualidade de vida e igualdade de oportunidades para todos (Comissão Europeia, 2024).

Embora voltado prioritariamente à realidade europeia, o Pacto Ecológico tem impactos que transcendem as fronteiras da União Europeia, na medida em que redefine os parâmetros de produção e comércio internacional com base em critérios ambientais e sociais. Essa dimensão global impõe desafios e oportunidades para países exportadores, aos novos padrões de sustentabilidade exigidos pelo mercado europeu (Comissão Europeia, 2024).

Nesse contexto, o Green Deal Europeu não apenas objetiva as metas ambientais e econômicas da União Europeia, mas também serve como base para a formulação de políticas jurídicas concretas, entre eles a Diretiva sobre o Dever de Diligência em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD), que concretiza, no plano jurídico, os princípios e metas do Pacto. Tal diretiva amplia o alcance das políticas ambientais e sociais europeias, impondo às empresas dentro e fora do território europeu obrigações de adotar práticas responsáveis ao longo de suas cadeias de valor, em consonância com os objetivos de neutralidade climática e de desenvolvimento sustentável estabelecidos pela União Europeia, conforme será exposto a seguir.

4.2. A DIRETIVA DA UNIÃO EUROPEIA E A NR-31: BASES NORMATIVAS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR RURAL NA CAFEICULTURA

A crescente integração entre as economias globais e a consolidação de padrões internacionais de sustentabilidade têm imposto novas exigências ao setor agropecuário brasileiro, em especial à cafeicultura. Nesse contexto, a União Europeia avança na implementação de instrumentos normativos que visam assegurar práticas produtivas responsáveis ao longo das cadeias de valor. Entre esses mecanismos, sobressai a Diretiva sobre o Dever de Diligência em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD), que traduz em termos jurídicos os compromissos do *Green Deal Europeu*.

No dia 24 de abril de 2024, o Parlamento Europeu aprovou a Diretiva sobre o Dever de Diligência em Sustentabilidade Corporativa (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive* – CSDDD), após longos debates e forte divergência entre os Estados-membros. Apesar da aprovação ter sido marcada por significativa resistência, com cerca de 40% de rejeição, o texto foi definitivamente confirmado pelo Conselho da União Europeia em 25 de maio de 2024, estabelecendo o prazo de dois anos para que os países integrantes da União incorporem a norma em seus ordenamentos jurídicos nacionais (Vidal; Galvão, 2024).

Essa diretiva impõe às grandes empresas que atuam na União Europeia a obrigação de realizar um rigoroso processo de *due diligence* sobre os impactos de suas atividades e cadeias produtivas no que se refere aos direitos humanos, ao meio ambiente e à governança corporativa. Inspirada na legislação alemã (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz* – LkSG), a CSDDD redefine o padrão de responsabilidade empresarial, exigindo maior transparência, rastreabilidade e mitigação de riscos sociais e ambientais nas operações globais (Vidal; Galvão, 2024).

Após prolongadas negociações e considerações sobre o alcance da nova regulamentação, a versão final da diretiva revelou-se mais restrita no que tange aos sujeitos obrigados. A exigência incidirá sobre sociedades de responsabilidade limitada estabelecidas na União Europeia (UE) que empreguem mais de 1.000 colaboradores e apresentem volume de negócios líquido mundial igual ou superior a 450 milhões de euros, bem como sobre empresas não pertencentes à UE que possuam faturamento líquido superior ao mesmo montante dentro do território europeu (Monebhurrin, 2024).

Para assegurar a conformidade com o disposto na diretiva, as empresas europeias poderão negociar garantias contratuais com seus parceiros comerciais diretos e indiretos, exigindo que estes adotem medidas compatíveis com seus próprios planos de diligência. Tais garantias funcionam como instrumentos de comprometimento formal, pelos quais os parceiros se obrigam a seguir os mesmos padrões de sustentabilidade e respeito aos direitos humanos exigidos pela UE (Monebhurrin, 2024).

Nesse contexto, caso as empresas parceiras se recusem a firmar essas garantias contratuais ou descumpram as obrigações nelas previstas, as companhias europeias terão o direito, e em alguns casos, o dever, de encerrar suas relações comerciais. Essa disposição reforça o caráter vinculante da diretiva e amplia a responsabilização ao longo de toda a cadeia produtiva global, estimulando a adoção de práticas éticas, transparentes e ambientalmente responsáveis, inclusive por empresas localizadas em países exportadores como o Brasil (Monebhurrin, 2024).

A Diretiva CSDD possui efeitos extraterritoriais amplos, estendendo suas obrigações a toda a cadeia de valor das empresas europeias, independentemente da localização geográfica de suas atividades. Isso significa que companhias situadas fora da União Europeia (UE), mas que mantêm relações comerciais com empresas europeias, também estarão sujeitas ao cumprimento das exigências de diligência previstas na norma. Assim, os impactos da diretiva ultrapassam as fronteiras da UE, estabelecendo um novo paradigma global de responsabilidade corporativa em matéria de sustentabilidade e direitos humanos (Monebhurrin, 2024).

Conforme exposto, o alcance da diretiva é amplo e transnacional, afetando não apenas as empresas sediadas na Europa, mas também suas parceiras comerciais ao redor do mundo. Nesse contexto, empresas brasileiras exportadoras, especialmente do setor agroindustrial, estarão entre as impactadas, visto que a conformidade com os novos padrões europeus de sustentabilidade e responsabilidade social será requisito essencial para manutenção de parcerias comerciais e acesso ao mercado.

Nesse sentido, a Diretiva da União Europeia apresenta um escopo abrangente em matéria de direitos humanos e proteção ambiental, apresentando compromissos já consolidados em tratados internacionais. No campo dos direitos humanos, contempla a garantia de condições de trabalho dignas, com ênfase em salários justos, igualdade de oportunidades, acesso à moradia adequada e liberdade de associação e negociação coletiva, incluindo o direito de sindicalização e greve. Ademais, a norma reforça a proibição de práticas degradantes, como tortura, trabalho infantil, trabalho forçado, escravidão e tráfico de pessoas, reafirmando o papel das empresas na promoção de cadeias produtivas éticas e sustentáveis (Vidal; Galvão, 2024).

Isso posto, convém elucidar a relação da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) e a Diretiva Europeia sobre o Dever de Diligência em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD), que por sua vez compartilham um mesmo fundamento ético, ligado à valorização do trabalho humano e a promoção de relações laborais em condições seguras, dignas e socialmente responsáveis. Ambas refletem a consolidação de uma perspectiva segundo a qual o trabalho deve ser exercido em um ambiente que assegure integridade física, mental e social aos trabalhadores.

Publicada originalmente pela Portaria nº 86, de 3 de março de 2005, e posteriormente atualizada pela Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020, a NR-31 representa um marco normativo na regulamentação da segurança e saúde no trabalho rural no Brasil (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025). Já a Diretiva Europeia CSDDD, aprovada pelo Parlamento Europeu em abril de 2024 e confirmada pelo Conselho da União Europeia em maio do mesmo ano, consolida a tendência global de fortalecimento da responsabilidade socioambiental corporativa (Comissão Europeia, 2024).

Ambas as normas, ainda que elaboradas em contextos distintos, compartilham o mesmo propósito de valorização do trabalho humano e promoção de ambientes laborais éticos e sustentáveis. Enquanto a NR-31 busca garantir condições dignas e seguras no meio rural brasileiro (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025), a CSDDD amplia esse compromisso para toda a cadeia produtiva internacional, reforçando a necessidade de práticas empresariais que respeitem os direitos humanos e o meio ambiente em escala global (Comissão Europeia, 2024).

Nesse sentido, pode-se afirmar que a NR-31 fornece uma base normativa de ligação entre o Brasil e a União Europeia, permitindo que as propriedades rurais brasileiras, especialmente as produtoras e exportadoras de café, se alinhem aos padrões internacionais de sustentabilidade e possam atender aos requisitos da CSDDD para manutenção e ampliação de suas relações comerciais com o mercado europeu.

Além de constituir um instrumento normativo de proteção ao trabalhador, a NR-31 pode ser interpretada como um vetor estratégico de competitividade internacional. Ao incentivar a adoção de boas práticas de gestão ambiental e social, a norma auxilia na

construção de um modelo produtivo rural mais ético e sustentável, convergente com as metas globais de neutralidade climática e de respeito aos direitos humanos.

Dessa forma, observa-se que tanto a Diretiva Europeia sobre o Dever de Diligência em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD) quanto a NR-31 convergem para um mesmo ideal, ligado a um ambiente produtivo ético, seguro e socialmente responsável, em que a valorização do trabalho humano ocupa posição central nas cadeias produtivas. Ao definir padrões de segurança, saúde e dignidade laboral no meio rural, a NR-31 não apenas assegura direitos fundamentais ao trabalhador, mas também prepara as propriedades brasileiras para se adequarem às exigências internacionais de sustentabilidade impostas pela União Europeia, especialmente no setor cafeeiro. Assim, o cumprimento rigoroso dessa norma fortalece a imagem do Brasil como exportador de café socialmente responsável e ambientalmente comprometido, atendendo aos critérios de rastreabilidade, dignidade e transparência previstos pela CSDDD (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025); Comissão Europeia, 2024).

Sob essa perspectiva, a aplicação efetiva da NR-31 transcende o campo da mera conformidade legal e consolida-se como uma estratégia de sustentabilidade social e competitividade internacional. Em convergência com a Diretiva Europeia sobre o Dever de Diligência em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD), a norma brasileira reafirma o valor do trabalho humano como elemento essencial da produção agrícola ética, moderna e ambientalmente responsável. Ao harmonizar princípios de proteção ao trabalhador com metas de desenvolvimento sustentável, a NR-31 cria condições para que as propriedades rurais brasileiras, especialmente as cafeeiras, se adequem às exigências normativas do mercado europeu, reforçando o papel do Brasil como protagonista no comércio internacional de produtos sustentáveis.

Nesse cenário, a integração entre a NR-31 e a Diretiva Europeia não apenas simboliza o diálogo entre dois sistemas jurídicos comprometidos com os direitos humanos e a proteção ambiental, mas também inaugura uma nova etapa na gestão rural brasileira. Essa transição conceitual e normativa abre caminho para o surgimento das chamadas propriedades rurais humanizadas, conceituadas anteriormente nesse trabalho, que unem eficiência econômica, justiça social e

responsabilidade ambiental, representando o ápice do processo de sustentabilidade nas propriedades rurais brasileiras, principalmente as cafeeiras conforme será analisado no capítulo seguinte.

4.3. SUSTENTABILIDADE SOCIAL COMO MÉTRICA PARA O MERCADO DA CAFEICULTURA

O Brasil ocupa posição de destaque mundial no setor cafeeiro, sendo o maior produtor e exportador de café e o segundo maior consumidor da bebida. O produto figura entre os principais da pauta de exportação nacional do país, representando o quinto item mais relevante, com movimentação de aproximadamente US\$5,2 bilhões em 2017 (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, 2024).

A cafeicultura nacional abrange uma área de cerca de 2 milhões de hectares, distribuída por aproximadamente 1.900 municípios e sustentada por cerca de 300 mil produtores, dos quais a maioria é composta por mini e pequenos agricultores. Essa ampla base produtiva está concentrada em Minas Gerais, São Paulo, Espírito Santo, Bahia, Rondônia, Paraná, Rio de Janeiro, Goiás, Mato Grosso, Amazonas e Pará, refletindo a capilaridade da produção cafeeira no território brasileiro e a sua relevância social e econômica (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, 2024).

Atualmente, o café constitui uma das principais fontes de receita de inúmeros municípios brasileiros, representando também um setor essencial para a geração de empregos na agropecuária nacional. O desempenho consistente nas exportações e o crescimento do consumo interno reforçam a sustentabilidade econômica da atividade cafeeira, garantindo estabilidade financeira aos produtores e impulsionando o desenvolvimento regional (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, 2024)

No que tange ao setor cafeeiro, conforme expõe Julio Vartan (2023):

Coffee is a central element of Brazil 's agricultural landscape, economy, and cultural heritage. The country's unique combination of climate, geography, and

historical development has made it a powerhouse in the global coffee industry.⁴
(VARTAN, 2023)

A relevância do café na conformação da economia e da identidade nacional evidencia como o trabalho agrícola esteve no centro do desenvolvimento histórico do Brasil, sustentando por décadas a estrutura produtiva e social do país (Vartan, 2023).

Nos últimos anos, observa-se um aumento significativo nos investimentos voltados à obtenção de certificações de sustentabilidade, que incentivam práticas produtivas responsáveis. Tais certificações fomentam a preservação ambiental, promovem melhores condições de trabalho e qualidade de vida aos colaboradores, e impulsionam o uso racional dos recursos naturais por meio da adoção de tecnologias e métodos de gestão mais eficientes. O elevado volume de cafés sustentáveis produzidos anualmente, aliado à diversidade e excelência das safras brasileiras, consolida o país como um fornecedor confiável e competitivo no cenário internacional, capaz de atender aos mercados mais exigentes (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, 2024).

Nesse contexto, a cafeicultura brasileira figura entre as mais comprometidas do mundo com as questões sociais e ambientais, refletindo uma preocupação constante em assegurar a produção de um café sustentável. A atividade é conduzida sob rígidas legislações trabalhistas e ambientais, que garantem o respeito à biodiversidade e aos direitos dos trabalhadores envolvidos no processo produtivo. (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, 2024).

Os produtores brasileiros também se destacam pela preservação de florestas e da fauna nativa, pelo controle da erosão do solo e pela proteção das fontes de água. A busca por equilíbrio ambiental entre a flora, a fauna e o cultivo do café é contínua e assegura a conservação de uma das maiores biodiversidades do planeta. Ademais, as leis trabalhistas e ambientais do Brasil figuram entre as mais rigorosas entre os

⁴ “O café constitui um elemento central na paisagem agrícola, na economia e no patrimônio cultural do Brasil. A combinação única de clima, geografia e desenvolvimento histórico transformou o país em uma potência no cenário cafeeiro mundial.” (tradução nossa)

países produtores de café, o que reforça a credibilidade internacional do produto e o posicionamento do país como líder em sustentabilidade no setor cafeeiro (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, 2024).

Nesse cenário produtivo, a observância das normas trabalhistas e ambientais é essencial para garantir que a cafeicultura brasileira se desenvolva de forma sustentável e socialmente responsável. Entre esses instrumentos, convém destacar mais uma vez a Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), que dispõe sobre segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura. Sua aplicação nas propriedades cafeeiras representa um importante marco de alinhamento entre produtividade e dignidade laboral, assegurando condições de trabalho seguras e adequadas aos trabalhadores rurais. (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

A aplicação da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) também tem sido reconhecida pelas entidades representativas da cafeicultura. De acordo com o Conselho Nacional do Café (CNC), a nova redação da norma “vem ao encontro do que os representantes da produção no Brasil sempre defenderam, que é a desburocratização da legislação trabalhista e a ampliação da segurança jurídica no campo” (Conselho Nacional do Café, 2020). A entidade participou ativamente do processo de atualização, por meio de contribuições em colegiados como o Instituto Pensar Agro (IPA), reforçando o caráter técnico e participativo da norma.

No que tange especificamente à atividade cafeeira, composta majoritariamente por pequenos e médios produtores, sendo 78% provenientes da agricultura familiar, o CNC destaca avanços concretos promovidos pela nova redação da NR-31. Entre eles, estão a redução da distância mínima entre armazéns de defensivos agrícolas e locais de habitação ou armazenamento de alimentos de 30 para 15 metros, a ampliação das formas de treinamento, que agora podem ser realizados de modo presencial, semipresencial ou a distância, e a disponibilização gratuita de ferramentas de avaliação de riscos para cafeicultores com até 50 empregados. Além disso, a norma trouxe maior flexibilidade no espaçamento entre camas nos alojamentos rurais, adequando-se à realidade das propriedades e contribuindo para a melhoria das condições de trabalho (Conselho Nacional do Café, 2020).

Isso posto, é evidente que a NR31 representa um marco importante na proteção da saúde e segurança dos trabalhadores rurais no Brasil, de modo que seu cumprimento é obrigatório, e sua não observância pode resultar em sérias consequências legais para o produtor rural. Ao implementar corretamente a norma, o produtor evita multas e penalidades impostas pelos órgãos fiscalizadores, reduz o risco de processos trabalhistas relacionados à segurança e saúde, bem como melhora sua reputação perante clientes, fornecedores e a comunidade. (Redação Agro Estadão, 2025).

Além disso, o cumprimento efetivo da NR-31 representa não apenas uma obrigação legal, mas também um importante diferencial competitivo para o agronegócio brasileiro, uma vez que facilita a obtenção de certificações de sustentabilidade e o acesso a mercados internacionais mais exigentes, agregando valor à produção rural (Redação Agro Estadão, 2025).

Essa conformidade normativa dialoga diretamente com as exigências da Diretiva Europeia sobre o Dever de Diligência em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD), que estabelece padrões rigorosos de rastreabilidade, respeito aos direitos humanos e mitigação de impactos ambientais ao longo das cadeias produtivas. Dessa forma, propriedades rurais que se alinham aos preceitos da NR-31 tendem a atender mais facilmente às demandas da União Europeia, especialmente no setor cafeeiro, fortalecendo a imagem do Brasil como fornecedor de produtos sustentáveis e socialmente responsáveis (Vidal; Galvão, 2024).

Assim, a produção sustentável de café nas propriedades rurais brasileiras encontra na NR-31 um instrumento fundamental para alcançar os padrões internacionais de sustentabilidade exigidos pela União Europeia. Ao assegurar condições dignas de trabalho, segurança ocupacional e respeito ao meio ambiente, a norma viabiliza uma cafeicultura comprometida com os valores humanos e ecológicos que norteiam a Diretiva Europeia sobre o Dever de Diligência em Sustentabilidade Corporativa.

Isso posto, destaca Silvia Barros (2020), consultora do Conselho Nacional do Café:

Com as novas regras de comércio alinhadas aos critérios ESG, é importante estar atento à regularização ambiental das propriedades cafeeiras e à adoção de boas práticas trabalhistas e de proteção aos direitos humanos. Mecanismos e estratégias preventivas e de mitigação de riscos de infrações à legislação nacional passarão a ser cada vez mais demandados e valorizados no mercado europeu.

Essa reflexão sintetiza a convergência entre a NR-31 e as Diretivas Europeias, evidenciando que a conformidade com parâmetros de sustentabilidade e dignidade do trabalho não apenas assegura o respeito aos direitos humanos, mas também fortalece a imagem e a credibilidade internacional da cafeicultura brasileira.

Paralelo a isso, convém evocar as propriedades rurais humanizadas anteriormente conceituadas neste trabalho, surgem como modelo exemplar de produção sustentável de café, integrando os princípios de valorização do trabalhador, eficiência produtiva e preservação ambiental. Essa sintonia entre produtividade e responsabilidade social possibilita que a cafeicultura nacional atenda aos requisitos de sustentabilidade exigidos para exportação ao mercado europeu, consolidando o Brasil como referência global em produção de café ético, sustentável e socialmente responsável.

Convém reiterar ainda, que a produção sustentável de café nas propriedades rurais brasileiras também se alinha aos princípios do ESG (Environmental, Social and Governance), consolidando a integração entre práticas ambientais, sociais e de governança.

O eixo ambiental manifesta-se no cumprimento da NR-31 (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025) que orienta o uso racional dos recursos naturais, o controle de resíduos e a preservação da biodiversidade nas áreas produtivas. O pilar social reflete-se na valorização do trabalho humano e na garantia de condições dignas e seguras aos trabalhadores rurais, valores igualmente defendidos pela Diretiva Europeia sobre o Dever de Diligência em Sustentabilidade Corporativa. Por fim, o componente de governança é representado pela adoção de mecanismos de conformidade, rastreabilidade e transparência nas cadeias produtivas, essenciais para atender às exigências do mercado internacional, um processo que traduz a maturidade das práticas ESG como instrumento de criação de valor ético e competitivo (Galindo, Zenkner e Kim, 2023).

Dessa forma, as propriedades rurais humanizadas destinadas a produção de café constituem a expressão prática dos princípios do ESG no campo, pois conciliam produtividade com ética e responsabilidade socioambiental. Essa integração fortalece a imagem da cafeicultura brasileira no cenário global, posicionando o Brasil como referência na produção de café sustentável e comprometido com os direitos humanos, a preservação ambiental e a boa governança corporativa.

Desse modo, ao unir o conteúdo normativo da NR-31 e as exigências da Diretiva Europeia sobre o Dever de Diligência em Sustentabilidade Corporativa, observa-se que a cafeicultura brasileira caminha rumo a uma nova lógica de desenvolvimento: ética, sustentável e humanizada. As propriedades rurais que incorporam os princípios do ESG e da humanização do trabalho tornam-se verdadeiros exemplos de integração entre produtividade, responsabilidade social e proteção ambiental. Tal realidade consolida o Brasil não apenas como líder na produção mundial de café, mas também como referência internacional em governança sustentável no agronegócio.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho demonstrou que o fortalecimento de um modelo de desenvolvimento rural sustentável no Brasil exige a integração entre dimensões econômicas, sociais e ambientais, apoiadas em um arcabouço jurídico que valorize o trabalho humano e garanta a preservação dos recursos naturais. A análise evidenciou que a sustentabilidade não pode ser compreendida apenas sob a ótica da produtividade, mas deve incorporar a dimensão social do trabalho, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (Sarmiento, 2016; Nicolau, 2019).

Verificou-se que a Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) constitui instrumento normativo de concretização desses princípios, ao estabelecer parâmetros técnicos e comportamentais voltados à saúde, segurança e bem-estar do trabalhador rural (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025). Mais do que uma norma administrativa, ela representa a efetiva aplicação da função social da propriedade rural, ao harmonizar produtividade com justiça social. Sua implementação, além de prevenir riscos ocupacionais, contribui para a construção de um ambiente de trabalho humanizado, reforçando a ideia de que a sustentabilidade no campo nasce da valorização do trabalhador e de sua dignidade intrínseca.

A pesquisa também revelou que o debate contemporâneo sobre sustentabilidade extrapola as fronteiras nacionais, sendo impulsionado por instrumentos internacionais, como a Diretiva (UE) 2024/1760 – Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Tal diretiva impõe às empresas europeias a obrigação de adotar mecanismos de due diligence socioambiental em suas cadeias produtivas, o que impacta diretamente o agronegócio brasileiro, especialmente o setor cafeeiro. Essa nova realidade exige dos produtores rurais o alinhamento a práticas de governança ética, transparência e responsabilidade social, não apenas como requisito comercial, mas como expressão concreta do compromisso com os direitos humanos e ambientais (Comissão Europeia, 2024).

Nesse cenário, emerge o conceito de Propriedade Rural Humanizada, desenvolvido ao longo deste estudo como uma proposta capaz de sintetizar os princípios da NR-

31, os fundamentos da CSDDD e os pilares da Agenda ESG. A propriedade humanizada se caracteriza pela integração entre produtividade e ética, competitividade e solidariedade, inovação e sustentabilidade. Trata-se de um modelo que traduz, na prática, o ideal de uma produção agrícola que respeita o trabalhador, protege o meio ambiente e assegura o desenvolvimento econômico responsável.

Por fim, conclui-se que o Direito do Trabalho Rural ocupa posição central nesse processo de transformação, funcionando como eixo estruturante de um novo paradigma de governança no campo. A efetiva aplicação da NR-31, combinada à adequação do setor cafeeiro aos parâmetros da Diretiva (UE) 2024/1760, representa mais do que uma obrigação normativa — constitui uma mudança cultural, que reposiciona o Brasil como referência global em produção agrícola ética, sustentável e socialmente justa. Assim, a Propriedade Rural Humanizada se consolida como expressão máxima, reafirmando que o desenvolvimento sustentável somente é possível quando o trabalho humano é valorizado.

REFERÊNCIAS

Albuquerque, Alessandra Lignani de Miranda Starling e; Oliveira, Antônio Leal de; Riani, Rhiani Salamon Reis. **A inserção da Agenda ESG no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Espírito Santo: a governança pelo desenvolvimento sustentável em ação**. 2025. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2025 (em fase de elaboração).

Alves, Marcos Cesar Amador. **Relação de trabalho responsável**. 2. ed. Leme: JH Mizuno, 2021.

Anjos, Newton dos; Calcini, Ricardo Souza (org.). **ESG: a referência da responsabilidade social empresarial**. 2. ed. rev. e atual. Leme: Mizuno, 2024.

Atchabahian, Ana Cláudia Ruy C. **ESG: teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios**. 1. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553620500. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553620500/>. Acesso em: 24 ago. 2025.

Barsano, Paulo R.; Viana, Viviane J. **Legislação aplicada à agropecuária**. Rio de Janeiro: Érica, 2015. E-book. ISBN 9788536521626. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536521626/>. Acesso em: 6 out. 2025.

Brasil. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973**. Regula o trabalho rural e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 11 jun. 1973.

Brasil. Ministério da Agricultura e Pecuária. **Cafeicultura brasileira**. Brasília, DF: MAPA, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/politica-agricola/cafe/cafeicultura-brasileira>. Acesso em: 28 out. 2025.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31): segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura**. Disponível em: Norma Regulamentadora No. 31 (NR-31) — Ministério do Trabalho e Empregocolegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/norma-regulamentadora-no-31-nr-31. Acesso em: 6 out. 2025.

Camargo, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

Conselho Nacional Do Café. **Para Conselho Nacional do Café, nova NR-31 traz segurança jurídica à cafeicultura**. CaféPoint, 30 out. 2020. Disponível em: <https://www.cafepoint.com.br/noticias/giro-de-noticias/para-conselho-nacional-do-cafe-nova-nr-31-traz-seguranca-juridica-a-cafeicultura-222471/>. Acesso em: 7 nov. 2025.

Delgado, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

Delgado, Maurício Godinho. (2007). Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista De Direitos E Garantias Fundamentais**, (2), 11–40. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 20 out. 2025.

Duarte Tibaldi, S.; Silva Franco, D. **Proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho rural sustentável**. Revista Direito Ambiental e Sociedade, v. 9, n. 3, 2019. Disponível em: <https://sou.ucs.br/etc/revistas/index.php/direitoambiental/article/view/7983>. Acesso em: 17 out. 2025.

Embrapa – **Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária**. Soja em números (safra 2018/19). Disponível em: https://www.embrapa.br/soja/cultivos/soja1/dadoseconomicos#collapse_fhuc_1. Acesso em: 1 out. 2025.

Feliciano, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **Meio ambiente laboral equilibrado: análise do caso Brumadinho**. Veredas do Direito, v. 16, n. 36, p. 191–216, 2019. DOI: 10.18623/rvd.v16i36.1556. Disponível em: <https://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/1556>. Acesso em: 4 nov. 2025.

Fiorillo, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 22–23.
FREEMAN, R. Edward. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston: Pitman, 1984.

Galindo, Fábio; Zenkner, Marcelo; KIM, Yoon Jung. **Fundamentos do ESG: geração de valor para os negócios e para o mundo**. Belo Horizonte: Fórum, 2023.
GESTÃO RURAL: estratégias e princípios para o sucesso nos negócios agrícolas. 30 abr. 2024. Disponível em: <https://www.siacon.com.br/BlogSIA/gestao-rural-estrategias-e-principios-para-o-sucesso>. Acesso em: 12 set. 2025.

Global Compact; Unep Finance Initiative. **Who cares wins: connecting financial markets to a changing world**. [S. l.], 2004. Disponível em: https://www.unepfi.org/fileadmin/events/2004/stocks/who_cares_wins_global_compact_2004.pdf. Acesso em: 25 ago. 2025.

Guilhoto, J. J. M. et al. **PIB da agricultura familiar: Brasil e estados**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA), NEAD Estudos, 2007.

HARARI, Yuval Noah. **Uma breve história da humanidade**. Tradução de Janaína Marcoantonio. 21. ed. Porto Alegre: L&PM, 2017.

Kerr, Cristina. **ESG e a conexão com diversidade e inclusão**. In: ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo Souza (org.). ESG: a referência da responsabilidade social empresarial. Leme: Mizuno, 2022.

Lakatos, Eva Maria; Marconi, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

Maranhão, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista de Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80–117, jul./dez. 2016. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/40/37>. Acesso em: 17 out. 2025.

Mackey, John; SISODIA, Raj. **Capitalismo consciente: como liberar o espírito heroico dos negócios**. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Alta Books, 2013.

Monebhurrin, Nitish. **Não-membros da UE devem ser cautelosos quanto à diretiva sobre dever de diligência em sustentabilidade**. Consultor Jurídico (ConJur), 11 dez. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-dez-11/nao-membros-da-ue-devem-ser-cautelosos-quanto-a-diretiva-sobre-dever-de-diligencia-em-sustentabilidade/>. Acesso em: 28 out. 2025.

Nicolau, Mário. **O trabalhador rural e a Constituição de 1988**. Revista de Direito Social, 2019.

Sebrae, Brasília, 2023. **O Que são e porque é importante fazer uma boa gestão dos stakeholders**. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-que-sao-e-porque-e-importante-fazer-uma-boa-gestao-dos-stakeholders,086701a472a96810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 5 set. 2025.

Oliveira, Antônio Mateus De; Pinho, Elvis Xavier. **A constitucionalização do direito do trabalhador rural: uma análise do registro na carteira de trabalho no cenário atual**. Revista LaborJuris, v. 1, n. 1, p. 1–17, 2019. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/9>. Acesso em: 18 out. 2025.

Organização Internacional Do Trabalho (Oit). **Convenção nº 141, sobre as organizações de trabalhadores rurais e o seu papel no desenvolvimento econômico e social**. Genebra, 1975. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312286. Acesso em: 6 out. 2025.

Padilha, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

Pedra, Adriano Sant'ana; Pereira, Leonardo Gomes. O princípio da educação ambiental como pressuposto para a efetivação da proteção ao meio ambiente. 2023. **Revista Cadernos da FUCAMP**. V. 22, n. 56. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2846>. Acesso em: 20 out. 2025.

Perregil, Fernanda. **O eixo social do ESG na cadeia produtiva e no mundo do trabalho**. In: ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo Souza (org.). ESG: a referência da responsabilidade social empresarial. 2. ed. rev. e atual. Leme: Mizuno, 2024. p. 436–442.

Póvoa, Francine Pena. **“Capitalismo consciente: o alicerce para as questões ESG”**. In: ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo Souza (org.). ESG: a referência da responsabilidade social empresarial. 2. ed. rev. e atual. Leme: Mizuno, 2024.

Redação Agro Estadão. Nr-31: **o que o produtor rural precisa saber**. Agro Estadão, São Paulo, 11 jan. 2025. Disponível em: <https://agro.estadao.com.br/gente/nr31-o-que-o-produtor-rural-precisa-saber>. Acesso em: 7 nov. 2025.

Rodrigues, José; Santana, Nilson. Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no meio rural. In: **Revista Brasileira de Saúde e Segurança Ocupacional**, 2010.

Ruggie, John. **Keynote address. In: The “S” in ESG: best practices and way forward?** Nova York: Shift; Frank Bold; Thomson Reuters Foundation, 2021. Disponível em: <https://shiftproject.org/keynote-ruggie-s-esg-july-2021/>. Acesso em: 31 ago. 2025.

Schwab, Klaus. **Capitalismo Stakeholder: uma economia global que trabalha para o progresso, as pessoas e o planeta**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2023. (Parte III, Capítulo 8).

Sebrae. **ESG no agronegócio: sustentabilidade e competitividade no campo**. Brasília, DF: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, [2023?]. E-book. Disponível em: file:///C:/Users/Usuario/Desktop/8%C2%B0%20per%C3%ADodo/TCC/ebook_sebrae_esg-no-agronegocio.pdf. Acesso em: 8 nov. 2025.

Sisodia, Raj; Wolfe, David B.; Sheth, Jag. **Empresas Humanizadas: Pessoas, Propósito, Performance**. Tradução De Sílvia Morita. Rio De Janeiro: Alta Books, 2019. Soler, Fabrício; Palermo, Caroline. ESG (ambiental, social e governança): da teoria à prática. Rio de Janeiro: Expressa, 2023. E-book. ISBN 9786553624276. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624276/>. Acesso em: 24 ago. 2025.

Comissão Europeia. **Pacto Ecológico Europeu**. Bruxelas: Comissão Europeia, [s.d.]. Disponível em: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_pt. Acesso em: 9 nov. 2025.

Comissão Europeia. **European Green Deal (Story of the von der Leyen Commission)**. Bruxelas: Comissão Europeia, [s.d.]. Disponível em: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/story-von-der-leyen-commission/european-green-deal_en?prefLang=pt. Acesso em: 9 nov. 2025.

Vidal, Ana Carolina; Galvão, Bruno. **Nova Diretiva Europeia ESG tem amplo alcance para empresas brasileiras: o impacto em cadeia da CSDDD**. JOTA – Coluna RegulaEuro, 27 maio 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e>

analise/colunas/regula-euro/nova-diretiva-europeia-esg-tem-amplo-alcance-para-empresas-brasileiras. Acesso em: 28 out. 2025.

Vartan, Julio. **Coffee cultivation and industry in Brazil: a comprehensive review.** International Journal of Science and Society, v. 5, n. 3, p. 323–332, 2023.

Vital, Denise; Batista, Homero Mateus da Silva. **Dilemas do meio ambiente do trabalho rural e as diretrizes da Norma Regulamentadora 31** (Portaria SEPRT n. 22.677/2020). In: ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT). Coleção Estudos ENAMAT, v. 2. Brasília: ENAMAT, 2023.

Zenker, Marcelo. (2023). Função Social Da Empresa E Integridade Corporativa: Sistema Regulatório E Repercussões De Sua Inobservância Do Ponto De Vista Dos Direitos E Garantias Constitucionais Fundamentais. **Revista De Direitos E Garantias Fundamentais**, 24(2), 67–96. <https://doi.org/10.18759/rdgf.v24i2.2396>. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2396>. Acesso em: 20 out. 2025.