



# SENADO FEDERAL

## PROJETO DE LEI Nº 4812, DE 2025

Dispõe sobre a Lei do Trabalho Rural e institui a Política Nacional de Qualificação, Tecnologia, Inovação e Sustentabilidade no Trabalho Rural.

**AUTORIA:** Senadora Margareth Buzetti (PP/MT)



[Página da matéria](#)



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

## PROJETO DE LEI N° , DE 2025

Dispõe sobre a Lei do Trabalho Rural e institui a Política Nacional de Qualificação, Tecnologia, Inovação e Sustentabilidade no Trabalho Rural.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

### TÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

#### CAPÍTULO I

#### DA APLICAÇÃO E DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO RURAL

#### Seção I

#### Do Âmbito e das Fontes de Aplicação

**Art. 1º** Esta Lei estabelece as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho rural em todo o território nacional.

*Parágrafo único.* O disposto nesta Lei aplica-se às atividades agroeconômicas desenvolvidas em propriedade rural ou em prédio rústico, observando-se as definições listadas no art. 6º.

**Art. 2º** Na omissão desta Lei, aplicar-se-ão, de forma supletiva e subsidiária, desde que compatíveis com seus princípios e peculiaridades, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a legislação trabalhista especial, observada a Constituição Federal.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

§ 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho constituem fontes normativas da relação de emprego rural, nos termos desta Lei, podendo prevalecer sobre o legislado nas hipóteses admitidas, vedada a supressão de direitos absolutamente indisponíveis, observada a adequação setorial negociada.

§ 2º Na falta de disposições legais ou contratuais aplicáveis, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e por outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes do meio rural e o direito comparado, sempre de modo que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 3º A interpretação e a aplicação desta Lei observarão os tratados e as convenções internacionais sobre trabalho de que o Brasil seja parte, regularmente incorporados ao ordenamento jurídico, especialmente as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, podendo as Recomendações da OIT e diretrizes internacionais correlatas ser utilizadas como subsídios de interpretação, no que couber e quando compatíveis.

## Seção II

### Dos Princípios e Diretrizes

**Art. 3º** Constituem princípios e diretrizes desta Lei, inclusive para fins de verificação da compatibilidade referida no art. 2º:

I – dignidade da pessoa humana e valorização social do trabalho, assegurando ao trabalhador rural condições de trabalho justas, seguras e que respeitem sua integridade física, mental e moral;

II – sustentabilidade socioambiental, harmonizando a atividade produtiva com a proteção do meio ambiente do trabalho e com o desenvolvimento social das comunidades rurais;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

III – primazia da realidade sobre a forma, buscando a verdade real dos fatos que permeiam a relação de trabalho rural, independentemente da denominação jurídica atribuída pelas partes;

IV – flexibilização responsável da organização do trabalho, adaptada às peculiaridades do campo, como a sazonalidade e as variações climáticas;

V – diálogo social e fortalecimento da negociação coletiva, prestigiando a autocomposição dos conflitos e a capacidade dos atores sociais de construir soluções adaptadas às realidades locais;

VI – autonomia coletiva e adequação setorial negociada, reconhecendo a convenção e o acordo coletivo de trabalho como fontes normativas aptas a estipular condições específicas da atividade rural;

VII – segurança jurídica e previsibilidade, com ênfase na clareza, estabilidade e coerência normativa, de modo a incentivar um ambiente de negócios favorável ao investimento, à geração de empregos formais e à redução da litigiosidade;

VIII – fomento à produtividade e à inovação, estimulando a adoção de novas tecnologias e a qualificação do capital humano como vetores de prosperidade para trabalhadores e contratantes abrangidos por esta Lei.

*Parágrafo único.* Os princípios e diretrizes deste artigo aplicam-se harmonicamente entre si, sem prejuízo de outros reconhecidos pela ordem jurídica, observado o patamar mínimo civilizatório e resguardados os direitos absolutamente indisponíveis.

## CAPÍTULO II

### DAS DEFINIÇÕES

**Art. 4º** Considera-se empregado rural, para os fins desta Lei, toda pessoa física que, de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada, presta serviços a empregador rural, em propriedade rural ou prédio rústico.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

*Parágrafo único.* O disposto nesta Lei não se aplica ao empregado doméstico que presta serviços no âmbito residencial da propriedade rural, desvinculados da exploração agroeconômica do empregador, permanecendo regido por legislação específica.

**Art. 5º** Considera-se empregador rural, para os fins desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que, em caráter permanente ou temporário, assume os riscos da atividade agroeconômica, diretamente ou por meio de prepostos, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equipara-se ao empregador rural, para os fins desta Lei, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente e em caráter profissional, execute serviços de natureza agrária por conta de terceiros, mediante a utilização do trabalho de outrem, observado o disposto nesta Lei e na legislação específica sobre terceirização.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, ainda que com personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrarem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes das relações de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a sua configuração, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

**Art. 6º** Consideram-se atividades agroeconômicas, entre outras:

I – agricultura, pecuária, silvicultura, aquicultura, horticultura e extrativismo vegetal ou animal;

II – exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), consistente no primeiro tratamento de produtos agrários *in natura*, sem transformá-los em sua natureza, tais como:





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

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

b) o aproveitamento dos subprodutos provenientes das operações de preparo e modificação dos produtos *in natura* de que trata a alínea “a”;

III – turismo rural ancilar à atividade agroeconômica.

*Parágrafo único.* Para os fins desta Lei, não se considera exploração industrial em estabelecimento agrário a operação que, ao realizar a primeira modificação do produto agrário, transforme a sua natureza a ponto de perder a condição de matéria-prima.

**Art. 7º** Exclui-se do âmbito desta Lei o trabalho dos membros da mesma família, em regime de economia familiar, assim entendido aquele no qual os membros da mesma família, em condições de mútua dependência e colaboração, desempenham atividades indispensáveis à subsistência e ao desenvolvimento socioeconômico do núcleo familiar, sem a utilização ou a contratação de empregados permanentes.

§ 1º A eventual contratação de empregados por prazo determinado, para atender a picos sazonais de produção, não descaracteriza o regime de economia familiar, desde que, no ano civil, a soma dos serviços contratados não ultrapasse 120 (cento e vinte) pessoa-dia, por períodos contínuos ou intercalados, considerando-se pessoa-dia cada dia de efetiva prestação de serviços por empregado contratado.

§ 2º A contratação de trabalhadores rurais avulsos, observado o disposto na Seção V desta Lei, não descaracteriza o regime de economia familiar, aplicando-se o limite previsto no § 1º, computando-se, para esse fim, os dias de efetiva prestação de serviços dos avulsos.

**Art. 8º** Considera-se propriedade rural ou prédio rústico, para os fins desta Lei, o imóvel que, independentemente de sua localização em perímetro urbano ou rural, tenha destinação preponderante à exploração de atividade agroeconômica.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

## TÍTULO II

### DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO RURAL

#### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E PRÉ-CONTRATUAIS

##### Seção I

##### **Dos Requisitos Formais de Admissão**

**Art. 9º** O empregador rural terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da admissão do empregado, para anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) a data de admissão, a remuneração e, se houver, as condições especiais do contrato.

*Parágrafo único.* A falta de cumprimento do disposto neste artigo sujeitará o empregador à lavratura de auto de infração e às penalidades previstas nos arts. 29, § 3º, 29-A e 29-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sem prejuízo da obrigação de proceder às anotações devidas.

**Art. 10.** No ato da admissão, o empregador rural poderá exigir do candidato apenas os documentos de identificação e de qualificação profissional estritamente necessários à contratação e determinar a realização dos procedimentos de saúde, higiene e segurança do trabalho previstos na legislação trabalhista, especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e nas normas regulamentadoras expedidas pela autoridade competente.

§ 1º É vedada qualquer prática discriminatória ou limitativa de acesso ao emprego por motivo de sexo, raça, cor, origem, estado civil, situação familiar, deficiência, religião, idade, orientação sexual, opinião política ou qualquer outra condição pessoal, inclusive a exigência de documentos ou informações de cunho discriminatório e de atestados ou exames relativos à esterilização ou ao estado de gravidez, nos termos da legislação vigente.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

§ 2º O exame médico admissional é obrigatório e será custeado pelo empregador, nos termos da legislação trabalhista e das normas regulamentadoras aplicáveis, vedada qualquer cobrança do trabalhador ou desconto em sua remuneração.

## Seção II

### Da Boa-fé e da Responsabilidade

**Art. 11.** As partes observarão, na fase pré-contratual e na formação do contrato, os princípios da probidade e da boa-fé.

§ 1º Aquele que, por ação ou omissão, violar deveres decorrentes da probidade e da boa-fé, tais como os de lealdade, informação, proteção e transparência, gerando dano à outra parte, ficará obrigado a repará-lo.

§ 2º Configura violação aos deveres de probidade e boa-fé, entre outras hipóteses, a criação de expectativa séria e razoavelmente fundada de contratação que, frustrada sem justificativa razoável, induza o candidato à realização de despesas ou à perda de outra oportunidade de trabalho.

## Seção III

### Da Formação e da Prova do Contrato

**Art. 12.** O contrato de trabalho rural pode ser celebrado de forma tácita ou expressa, por prazo indeterminado ou determinado, na forma desta Lei.

**Art. 13.** A relação de emprego rural poderá ser demonstrada por qualquer meio de prova legal ou moralmente legítimo, prevalecendo a primazia da realidade sobre a forma quando houver divergência entre a prática efetiva e os registros formais.

## CAPÍTULO II

### DAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO RURAL





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

## Seção I

### Do Contrato por Prazo Indeterminado

**Art. 14.** O contrato de trabalho rural por prazo indeterminado é a regra geral nas relações regidas por esta Lei, aplicando-se o contrato por prazo determinado apenas nas hipóteses expressamente previstas.

*Parágrafo único.* A inobservância dos requisitos legais do contrato por prazo determinado acarreta a conversão do vínculo em contrato por prazo indeterminado.

## Seção II

### Das Disposições Gerais sobre Contratos por Prazo Determinado

**Art. 15.** Considera-se contrato de trabalho por prazo determinado aquele cuja vigência dependa de termo prefixado, da execução de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação, ou da ocorrência de acontecimento certo.

**Art. 16.** O contrato por prazo determinado admite uma única prorrogação, convertendo-se em contrato por prazo indeterminado se houver nova prorrogação, bem como quando suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado.

*Parágrafo único.* A conversão prevista na parte final do *caput* não se aplica quando a extinção do contrato anterior houver decorrido da execução de serviços especificados ou da ocorrência de acontecimento certo que tenha motivado a contratação, nos termos do art. 18.

**Art. 17.** A rescisão antecipada, sem justa causa, do contrato de trabalho por prazo determinado, por iniciativa do empregador, sujeita-o ao pagamento, a título de indenização, equivalente à metade da soma dos salários-base a que o empregado teria direito até o termo final do contrato, independentemente da existência de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

### Seção III

#### Das Espécies de Contrato por Prazo Determinado

**Art. 18.** É admitida a celebração de contrato de trabalho rural por prazo determinado nas seguintes hipóteses:

I - contrato de safra;

II - contrato por obra certa ou serviço específico;

III - contrato de experiência;

IV - contrato por pequeno prazo para atividade de natureza temporária.

**Art. 19.** Considera-se contrato de safra aquele cuja duração dependa de variações estacionais da atividade agrária.

*Parágrafo único.* Expirado normalmente o contrato de safra, o empregador pagará ao safrista, a título de indenização compensatória pelo tempo de serviço, o valor correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário-base mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias, sem prejuízo das parcelas devidas a título de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

**Art. 20.** O contrato por obra certa ou serviço específico é aquele destinado à execução de um trabalho determinado e mensurável, cuja conclusão representa o termo do contrato, tais como a construção de uma benfeitoria, a instalação de um sistema de irrigação ou a implementação de um projeto específico, independentemente do seu período de duração.

*Parágrafo único.* O contrato de que trata o *caput* deverá ser celebrado por escrito, com especificação do objeto, do local de execução e do critério de conclusão.

**Art. 21.** O contrato de experiência, destinado a verificar a aptidão do empregado para a função, não poderá exceder o prazo de 90





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

(noventa) dias, admitida uma única prorrogação, desde que a soma dos períodos não ultrapasse esse limite.

**Art. 22.** O contrato por pequeno prazo tem por objeto o exercício de atividades de natureza temporária e só poderá ser realizado por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica.

§ 1º A contratação não poderá superar 2 (dois) meses, somados os períodos de trabalho para o mesmo empregador no ano civil, sob pena de conversão em contrato por prazo indeterminado.

§ 2º São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador permanente, os demais direitos de natureza trabalhista.

§ 3º O contrato por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante anotação na CTPS e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados, bem como inclusão na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) ou sistema que a suceder.

## Seção IV

### Do Trabalho Temporário Rural

**Art. 23.** Considera-se trabalho temporário rural aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário (ETT) que a coloca à disposição de um tomador de serviços rural para atender:

I – à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente; ou

II – à demanda complementar de serviços, assim considerada a oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando previsível, de natureza intermitente, periódica ou sazonal.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

*Parágrafo único.* O trabalho temporário rural rege-se, no que couber, pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, ressalvadas as disposições desta Seção.

**Art. 24.** O contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário (ETT) e o trabalhador será obrigatoriamente escrito e, em relação ao mesmo tomador de serviços, terá duração máxima de 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, admitida uma única prorrogação por até 90 (noventa) dias, desde que comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

**Art. 25.** Compete à empresa de trabalho temporário (ETT) remunerar e assegurar ao trabalhador temporário rural, além dos demais direitos previstos no art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

I – jornada de até oito horas diárias, admitidas até duas horas extraordinárias, remuneradas com adicional mínimo de 50%;

II – férias proporcionais, nos termos da legislação vigente;

III – proteção previdenciária, nos termos da legislação previdenciária vigente;

IV – depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nos termos da legislação vigente.

*Parágrafo único.* A jornada de trabalho poderá ter duração superior a oito horas diárias na hipótese de o tomador de serviços utilizar jornada específica, observado o disposto neste Título.

**Art. 26.** O tomador de serviços exercerá o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição.

*Parágrafo único.* É responsabilidade do tomador garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores temporários, quando o trabalho for realizado em suas dependências.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 27.** O tomador de serviços responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas, inclusive indenizatórias, relativas ao período em que ocorrer o trabalho temporário.

*Parágrafo único.* O recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

**Art. 28.** Na hipótese de falência da empresa de trabalho temporário, o tomador de serviços responderá solidariamente pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, quanto ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, e, relativamente ao mesmo período, pelo pagamento da remuneração e da indenização previstas na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

## Seção V

### Do Trabalho Avulso Rural

**Art. 29.** Considera-se trabalho avulso rural aquele executado por pessoa física, sem vínculo empregatício, em atividades de natureza rural, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho que discipline as condições de execução, aplicando-se, no que couber, a Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009.

**Art. 30.** Para efeitos desta Seção:

I – tomador de serviços rurais é a pessoa física ou jurídica que exerça atividade rural e solicite, por meio do sindicato, trabalhadores avulsos para frentes de trabalho em sua unidade agrária;

II – sindicato intermediador é o sindicato da categoria profissional com base de representação na localidade da prestação;

III – equipe é o conjunto de trabalhadores avulsos escalados para a mesma frente e período;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

IV – frente de trabalho é o conjunto de tarefas definidas pelo tomador para execução em tempo e local determinados.

**Art. 31.** A remuneração, a definição das funções, a composição de equipes e as demais condições de trabalho serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores avulsos e dos tomadores de serviços, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

**Art. 32.** São deveres do sindicato intermediador:

I – elaborar a escala de trabalho e as folhas de pagamento dos trabalhadores avulsos, com indicação do tomador e dos trabalhadores que participaram da operação;

II – divulgar amplamente as escalas de trabalho dos avulsos, com a observância do rodízio isonômico entre os trabalhadores;

III – repassar aos beneficiários, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas do seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador avulso;

IV – exibir para os tomadores da mão de obra avulsa e para as fiscalizações competentes os documentos que comprovem o efetivo pagamento das remunerações devidas aos trabalhadores avulsos;

V – zelar pelo cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho;

VI – firmar acordo ou convenção coletiva de trabalho para normatização das condições de trabalho;

VII – manter cadastro público dos avulsos e sistema de rodízio auditável, com histórico de convocações e recusas;

VIII – operar portal eletrônico para publicação de escalas, chamadas, execuções e comprovantes de repasse, com mecanismo alternativo físico onde não houver conectividade.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

§ 1º Em caso de descumprimento do disposto no inciso III deste artigo, serão responsáveis, pessoal e solidariamente, os dirigentes da entidade sindical.

§ 2º É vedada a adoção de qualquer critério de seleção, escalação ou rodízio de trabalhadores que possa dar ensejo à distinção entre sindicalizados e não sindicalizados para efeito de acesso e permanência no trabalho.

§ 3º O sindicato prestará as seguintes informações nas folhas de pagamento dos avulsos mencionadas no inciso I:

I – os números de registro ou cadastro dos trabalhadores avulsos no sindicato;

II – o serviço prestado e os turnos trabalhados;

III – as remunerações pagas, devidas ou creditadas a cada um dos trabalhadores, registrando-se as parcelas referentes a:

a) repouso remunerado;

b) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

c) décimo terceiro salário;

d) férias remuneradas mais 1/3 (um terço) constitucional;

e) adicional de trabalho noturno;

f) adicional de trabalho extraordinário.

**Art. 33.** São deveres do tomador de serviços:

I – pagar ao sindicato os valores devidos pelos serviços prestados ou dias trabalhados, acrescidos dos percentuais relativos a repouso remunerado, décimo terceiro salário e férias acrescidas de 1/3 (um terço), para





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

viabilizar o pagamento do trabalhador avulso, bem como os percentuais referentes aos adicionais extraordinários e noturnos;

II – efetuar o pagamento a que se refere o inciso I, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do encerramento do trabalho requisitado;

III – recolher os valores devidos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, acrescido dos percentuais relativos ao décimo terceiro salário, férias, encargos fiscais, sociais e previdenciários, observando o prazo legal.

**Art. 34.** A liberação das parcelas referentes ao décimo terceiro salário e às férias, depositadas nas contas individuais vinculadas, e o recolhimento do FGTS e dos encargos fiscais e previdenciários observarão a legislação aplicável.

**Art. 35.** As empresas tomadoras do trabalho avulso respondem solidariamente pela efetiva remuneração do trabalho contratado e são responsáveis pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais, bem como das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social, no limite do uso que fizerem do trabalho avulso intermediado pelo sindicato.

**Art. 36.** As empresas tomadoras do trabalho avulso são responsáveis pelo fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual e por zelar pelo cumprimento das normas de segurança no trabalho.

**Art. 37.** Os procedimentos de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas administrativas por inobservância dos deveres estipulados nos arts. 32 e 33 reger-se-ão pelo disposto no Título IX desta Lei, sem prejuízo da incidência das multas setoriais previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

## Seção VI

### Do Trabalho Intermitente Rural





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 38.** Considera-se trabalho intermitente rural o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

**Art. 39.** O contrato de trabalho intermitente rural será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, e conterà, no mínimo:

I - a identificação e o domicílio ou a sede das partes;

II - o valor do salário-hora, não inferior ao salário mínimo horário ou àquele devido aos empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato não intermitente.

**Art. 40.** O empregador convocará o empregado para a prestação de serviços, por qualquer meio de comunicação eficaz que permita o registro e o armazenamento da mensagem, indicando período e jornada, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

§ 1º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 2º Para fins do contrato de trabalho intermitente, a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação nem constitui ato de indisciplina.

**Art. 41.** Aceita a oferta, a parte que descumprir o pactuado, sem justo motivo, pagará à outra, no prazo de 30 (trinta) dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

**Art. 42.** Ao final de cada período de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais acrescidas de um terço;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

*Parágrafo único.* O recibo de pagamento conterá a discriminação dos valores pagos relativamente a cada parcela referida no *caput* deste artigo.

**Art. 43.** O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) com base nos valores pagos no mês e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

**Art. 44.** A cada 12 (doze) meses de vigência contratual, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 (doze) meses subsequentes, 1 (um) mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

*Parágrafo único.* O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

## CAPÍTULO III

### DA JORNADA DE TRABALHO

#### Seção I

#### Da Duração Normal e do Trabalho Extraordinário

**Art. 45.** A duração normal do trabalho rural não excederá de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ 1º A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de, no máximo, 2 (duas) horas extras, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, ressalvadas previsões legais específicas.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

§ 2º As horas suplementares serão remuneradas com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, salvo hipótese de compensação prevista em norma coletiva.

## Seção II

### Das Jornadas Especiais

#### Subseção I

#### Dos Operadores de Máquinas Agrícolas

**Art. 46.** A jornada dos motoristas, operadores de drones e operadores de automotores destinados a puxar ou arrastar maquinário agrícola, bem como de tratores, colheitadeiras e autopropelidos, poderá ser acrescida de até 4 (quatro) horas extras diárias, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva, observado o limite máximo de 12 (doze) horas de trabalho por dia.

§ 1º Aplica-se o mesmo regime às atividades de apoio essenciais ao funcionamento dessas máquinas, como logística, manutenção, abastecimento e suporte operacional, com individualização dos cargos conforme a necessidade da categoria.

§ 2º Excluem-se da possibilidade de acréscimo da jornada em até 4 (quatro) horas, prevista no *caput*, os ocupantes dos cargos que realizam o preparo, manipulação e mistura de agrotóxicos, adjuvantes e afins.

#### Subseção II

#### Do Regime de Tempo Parcial

**Art. 47.** Poderá ser pactuada, por escrito, a contratação sob regime de tempo parcial:

I - com duração de até 30 (trinta) horas semanais, vedada a prestação de horas suplementares;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

II - com duração de até 26 (vinte e seis) horas semanais, admitido o acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares por semana.

§ 1º O salário será proporcional à jornada do empregado em regime de tempo parcial, em relação àquele que exerça função equivalente em tempo integral.

§ 2º As horas suplementares, quando admitidas nos termos do inciso II, poderão ser compensadas até a semana imediatamente posterior à de sua execução e, na ausência de compensação, serão quitadas na folha de pagamento do mês subsequente.

### Subseção III

#### Do Regime de Doze Horas de Trabalho por Trinta e Seis Horas Ininterruptas de Descanso

**Art. 48.** É autorizada, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a instituição de jornada de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, devendo ser observado o intervalo intrajornada mínimo de 1 (uma) hora, que poderá ser usufruído ou indenizado, nos termos do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§ 1º A remuneração mensal do trabalhador contratado no regime previsto no *caput* abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, considerando-se compensadas as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.

§ 2º A adoção do regime previsto no *caput* é permitida para quaisquer atividades, inclusive as insalubres, ficando dispensada a licença prévia das autoridades competentes, conforme o parágrafo único do art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### Seção III

#### Do Trabalho durante a Safra e Entressafra





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 49.** Durante os períodos de safra, definidos em norma coletiva ou em ato declaratório do órgão público competente na matéria, será admitida a prorrogação da jornada de trabalho para fins de compensação ou pagamento, respeitado o limite de 12 (doze) horas diárias, incluídas as horas extras, desde que:

I - haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho; e

II - o período de prorrogação seja limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

§ 1º Excluem-se da possibilidade de acréscimo da jornada até o limite previsto no *caput* os ocupantes dos cargos que realizam o preparo, manipulação e mistura de agrotóxicos, adjuvantes e afins.

§ 2º O pagamento das horas excedentes será realizado com adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

§ 3º A compensação das horas excedentes poderá ocorrer na entressafra, mediante banco de horas, desde que previamente ajustado em instrumento coletivo.

§ 4º Na ausência de norma coletiva que autorize a prorrogação de que trata o *caput*, esta somente poderá ocorrer por motivo de força maior, devidamente justificado e comunicado ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 (dez) dias da sua ocorrência.

§ 5º Em casos de força maior ou para a conclusão de serviços inadiáveis cuja inexecução acarrete prejuízo manifesto, admite-se a prorrogação da jornada para além dos limites previstos nesta Lei, sendo as horas excedentes remuneradas como hora extraordinária.

§ 6º Durante o período de entressafra, poderá ser pactuada, por convenção ou acordo coletivo, a redução temporária proporcional de jornada e salário, observados os seguintes requisitos:

I - manutenção do vínculo empregatício;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

II - preservação da remuneração mensal em valor não inferior ao salário mínimo nacional ou ao piso normativo da categoria, o que for maior; e

III - prazo máximo de vigência da redução de 90 (noventa) dias por ano.

### Seção IV

#### Do Trabalho Noturno

**Art. 50.** Considera-se trabalho noturno o executado:

I - na lavoura, entre 21 (vinte e uma) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte;

II - na pecuária, entre 20 (vinte) horas de um dia e 4 (quatro) horas do dia seguinte.

§ 1º O trabalho noturno será remunerado com adicional de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 2º Cumprida integralmente a jornada no período noturno e havendo prorrogação, o adicional será devido também sobre as horas prorrogadas.

### Seção V

#### Do Banco de Horas, Compensação e Revezamento

##### Subseção I

#### Do Banco de Horas e Compensação

**Art. 51.** Poderá ser instituído banco de horas por convenção ou acordo coletivo de trabalho, com compensação no período máximo de 12 (doze) meses.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

§ 1º É admitido banco de horas por acordo individual escrito, com compensação em até 6 (seis) meses e, por acordo individual tácito, para compensação mensal.

§ 2º As previsões coletivas ou individuais estabelecerão os critérios de lançamento e a forma de compensação do saldo do banco de horas.

§ 3º A jornada diária, incluídas as horas suplementares, não poderá ultrapassar 10 (dez) horas, ressalvados os regimes especiais previstos nesta Lei.

§ 4º O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

§ 5º A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

## Subseção II

### Do Turno Ininterrupto de Revezamento

**Art. 52.** Nas atividades contínuas que exijam turnos ininterruptos de revezamento, a jornada será de 6 (seis) horas, podendo ser ampliada, mediante negociação coletiva, para até 8 (oito) horas.

*Parágrafo único.* Na ausência de negociação coletiva, as horas trabalhadas além da 6ª (sexta) diária serão pagas como horas extraordinárias, com adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento).

## Seção VI

### Do Tempo à Disposição, Sobreaviso e Prontidão





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 53.** Considera-se tempo à disposição o período em que o empregado estiver aguardando ordens ou executando atividades inerentes ao serviço, salvo disposição coletiva em contrário.

**Art. 54.** Não será computado como jornada de trabalho ou tempo à disposição:

I - o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, a pé ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, ainda que o trajeto se realize, no todo ou em parte, dentro da propriedade rural;

II - as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários;

III - o tempo em que o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal em caso de intempérie ou permanecer nas dependências do empregador para exercer atividades particulares, tais como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal;

IV – a troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizá-la nas dependências do empregador.

**Art. 55.** Considera-se de sobreaviso o empregado que permanecer em sua residência ou local de sua escolha, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.

*Parágrafo único.* Cada escala de sobreaviso terá duração máxima de 24 (vinte e quatro) horas, remunerando-se cada hora à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal.

**Art. 56.** Considera-se de prontidão o empregado que permanecer no local de trabalho aguardando ordens.

*Parágrafo único.* Cada escala de prontidão terá duração máxima de 12 (doze) horas, remunerando-se cada hora à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

## Seção VII

### Do Teletrabalho e do Trabalho Híbrido Rural

**Art. 57.** Considera-se teletrabalho rural ou trabalho remoto a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador rural, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º Entende-se por trabalho híbrido rural o regime em que haja pactuação expressa para a alternância regular entre períodos de trabalho presencial e remoto.

**Art. 58.** O regime de teletrabalho ou híbrido constará expressamente do contrato de trabalho, que especificará as atividades a serem realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

§ 3º As utilidades mencionadas no § 2º não integram a remuneração do empregado.

**Art. 59.** O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

*Parágrafo único.* O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

**Art. 60.** A prestação de serviços em regime de teletrabalho poderá ser realizada por jornada, produção ou tarefa, devendo a respectiva modalidade constar expressamente do contrato individual de trabalho.

§ 1º Na hipótese de o contrato prever a prestação de serviços por produção ou tarefa, não se aplicam ao trabalhador as normas relativas à duração do trabalho previstas nesta Lei.

§ 2º Caso o contrato preveja a prestação de serviços por jornada, o controle da jornada de trabalho será realizado por meios telemáticos ou informatizados, fornecidos ou autorizados pelo empregador, que assegurem o registro fidedigno do tempo de trabalho, respeitados a privacidade e o direito de informação do empregado acerca dos meios de controle utilizados.

§ 3º O simples uso de equipamentos e sistemas fornecidos pelo empregador, fora da jornada de trabalho pactuada, para fins alheios à prestação de serviços, não constitui tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso.

## Seção VIII

### Dos Intervalos e Descansos

#### Subseção I

#### Do Intervalo Intrajornada

**Art. 61.** Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo intrajornada, para repouso e alimentação, de, no mínimo, 1 (uma) hora.

§ 1º Para o trabalho de duração superior a 4 (quatro) horas e não excedente de 6 (seis) horas, será obrigatório um intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

§ 2º O intervalo intrajornada não será computado na duração do trabalho.

§ 3º Mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, o intervalo intrajornada de 1 (uma) hora poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos ou ampliado até o limite de 4 (quatro) horas, sem que isso caracterize horas extraordinárias.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implicará o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º O intervalo intrajornada poderá ser fracionado, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho e justificado pela natureza do serviço ou por condições especiais de trabalho, como condições climáticas ou operacionais, garantindo-se fração mínima ininterrupta de 15 (quinze) minutos para alimentação.

§ 6º Na hipótese de fracionamento prevista no § 5º, a diferença entre o intervalo mínimo previsto no *caput* e aquele efetivamente concedido poderá ser suprida mediante antecipação do término da jornada, não sendo devido o pagamento previsto no § 4º deste artigo.

§ 7º Nos casos de prestação de serviços em locais afastados ou em regime de campo extensivo, o empregador deverá garantir condições mínimas de higiene, segurança e bem-estar, conforme as normas de segurança e saúde do trabalho rural, assegurando o gozo integral do intervalo intrajornada.

## Subseção II

### Do Intervalo Interjornada

**Art. 62.** Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

*Parágrafo único.* A não concessão ou a concessão parcial do intervalo mínimo entre jornadas implicará o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

### Subseção III

#### Do Descanso Semanal Remunerado

**Art. 63.** Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez por mês.

§ 1º Nos serviços que exijam atividade aos domingos, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e afixada em local visível ao trabalhador.

§ 2º O trabalho aos domingos, quando não compensado, será pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal remunerado.

§ 3º Em frentes de trabalho localizadas em áreas de difícil acesso ou que demandem longos períodos de deslocamento, será permitida, mediante negociação coletiva, a concessão do descanso semanal de forma acumulada, gozado em sequência ao final de período que não poderá exceder 21 (vinte e um) dias de trabalho.

### Seção IX

#### Do Controle de Jornada

##### Subseção I

#### Dos Registros e da Dispensa de Controle

**Art. 64.** Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores, será obrigatório o registro manual, mecânico ou eletrônico da jornada de trabalho, com anotação das horas de entrada e de saída, permitida a





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

pré-assinalação do período do intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

§ 1º É admitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º É dispensada a emissão de comprovante impresso de marcação de ponto, desde que os dados do controle de jornada permaneçam disponíveis para consulta, por meio físico ou digital, durante a vigência do contrato, bem como pelos prazos prescricionais trabalhistas aplicáveis ou pelos prazos de guarda previstos em legislação específica, o que for maior.

§ 3º A assinatura do empregado não é exigida para a validade do controle de ponto, garantido o direito de consulta aos registros, sempre que solicitado.

## Subseção II

### Do Controle Alternativo de Jornada de Trabalho no Meio Rural

**Art. 65.** Nas localidades de difícil acesso ou sem viabilidade técnica ou operacional para o controle convencional de jornada de trabalho, será admitido o uso de sistema alternativo, inclusive autodeclaração do empregado, relatório de jornada assinado ou outro meio idôneo previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observados os princípios da boa-fé e da razoabilidade.

*Parágrafo único.* A autodeclaração deverá ser preenchida individual e diariamente, em modelo padronizado fornecido pela empresa, e arquivada para fins de fiscalização.

## Subseção III

### Dos Cargos Excluídos do Controle de Jornada de Trabalho

**Art. 66.** Não são abrangidos pelo regime de controle de jornada previsto nesta Lei:





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

I - os empregados que exerçam atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

II - os empregados exercentes de cargos de gestão, assim considerados aqueles com poderes de mando e representação, cujo salário do cargo de confiança, compreendida a gratificação de função, seja, no mínimo, 40% (quarenta por cento) superior ao do cargo efetivo.

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

## CAPÍTULO IV

### DA REMUNERAÇÃO RURAL

#### Seção I

#### Das Disposições Gerais

**Art. 67.** Compreendem-se na remuneração rural, para todos os efeitos legais, além do salário-base devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gratificações legais e as comissões.

§ 1º O salário-base rural é a contraprestação fixa paga ao empregado, não podendo ser inferior ao salário mínimo ou ao piso salarial da categoria.

§ 2º Integram a remuneração rural, para fins de cálculo de férias, décimo terceiro salário e aviso prévio, as parcelas de natureza salarial pagas com habitualidade, como as comissões, percentagens e gratificações ajustadas.

**Art. 68.** Não integram a remuneração rural, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargos trabalhistas, previdenciários ou tributários as seguintes parcelas, ainda que habituais:





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

I - ajuda de custo: o valor pago, em parcela única, destinado a ressarcir o empregado por despesas comprovadas decorrentes da necessidade de mudança de domicílio, em caráter permanente e por determinação do empregador, para assumir suas funções em localidade diversa daquela em que foi contratado.

II - diárias para viagem: os valores destinados a cobrir as despesas com pernoite, alimentação e locomoção urbana durante deslocamento temporário e eventual do empregado a serviço, para localidade diversa daquela da habitual prestação de trabalho.

III - abonos: as parcelas pecuniárias concedidas por mera liberalidade do empregador, de forma coletiva e eventual, desvinculadas de metas de performance, da contraprestação regular pelo trabalho ou de cláusulas contratuais recorrentes, visando, exemplificativamente, celebrar datas especiais, eventos da empresa ou cumprir disposições de acordos ou convenções coletivas de trabalho que lhes atribuam, expressamente, natureza indenizatória;

IV - prêmio rural por performance: a parcela variável paga, a título de liberalidade do empregador, em bens, serviços ou valor em dinheiro, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, independentemente de periodicidade, nos termos da Seção III deste Capítulo.

§ 1º A ajuda de custo de que trata o inciso I não se confunde com o custeio de viagens ou deslocamentos temporários.

§ 2º As diárias para viagem de que trata o inciso II mantêm natureza indenizatória até o limite de 50% (cinquenta por cento) do salário-base do empregado, devendo o excedente integrar a remuneração para todos os fins.

§ 3º Os abonos de que trata o inciso III podem ser concedidos, no máximo, duas vezes no ano civil, ficando o valor de cada abono limitado a 50% (cinquenta por cento) do salário-base do empregado.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

§ 4º A natureza indenizatória das parcelas descritas neste artigo deverá constar de forma discriminada no respectivo recibo de pagamento, vedado o seu lançamento sob rubrica genérica.

## Seção II

### Do Salário *In Natura* Rural

**Art. 69.** Considera-se salário *in natura* a alimentação, a habitação e outras prestações fornecidas pelo empregador rural como vantagem habitual pelo trabalho, e não para a viabilização do trabalho.

§ 1º Quando configurado o salário *in natura*, os valores atribuídos à habitação e à alimentação não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-base contratual, exigida autorização prévia e escrita do empregado para o desconto.

§ 2º Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

**Art. 70.** Não constitui salário *in natura*, possuindo natureza indenizatória e não se integrando à remuneração para qualquer fim, a concessão pelo empregador rural de:

I - moradia: quando cedida em função da necessidade do serviço, por se situar em local remoto, de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, indispensável para a própria execução do contrato;

II - alimentação: quando fornecida no local de trabalho para viabilizar a continuidade da jornada em áreas distantes de centros urbanos ou refeitórios públicos, seja por meio de refeições preparadas no local, seja por meio de cestas básicas;

III - transporte: destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, quando o local de prestação de serviços não for atendido por linhas de transporte público regular;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

IV - vestuários, ferramentas, equipamentos de proteção individual (EPIs) e outros acessórios fornecidos e utilizados no local de trabalho para a prestação do serviço;

V - educação, assistência médica, hospitalar, odontológica, seguro de vida, previdência privada e vale-cultura, nos termos da legislação geral.

§ 1º A moradia e a alimentação referidas nos incisos I e II mantêm natureza indenizatória, ainda que haja desconto simbólico ou participação do empregado no custeio, pactuado por escrito em contrato individual de trabalho e limitado a 5% (cinco por cento) do salário-base por item, com a finalidade exclusiva de descaracterizar a gratuidade e, no caso da moradia, fomentar a corresponsabilidade na sua conservação.

§ 2º A moradia coletiva deverá garantir condições de dignidade e privacidade, vedada a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

### Seção III

#### Da Premiação por Performance

**Art. 71.** O prêmio rural por performance, definido no art. 68, IV, desta Lei, rege-se pelo disposto nesta Seção e tem sua validade condicionada à observância cumulativa dos seguintes requisitos, sob pena de nulidade e integração salarial:

I - formalização por acordo individual escrito ou instrumento coletivo, com especificação prévia das metas objetivas e dos critérios de aferição, conforme política expressa da empresa de conhecimento inequívoco do empregado;

II - vedação expressa à utilização do prêmio para substituir ou reduzir o salário-base contratual.

§ 1º O desempenho superior ao ordinariamente esperado que enseja o pagamento do prêmio rural por performance consiste na superação,





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

individual ou coletiva, de metas ou padrões de produtividade, qualidade ou eficiência previamente estabelecidos, nos termos do inciso I deste artigo, aferido, exemplificativamente, por aumento da produtividade por hectare, redução de perdas na colheita ou alcance de metas de faturamento do setor.

§ 2º É admitido o pagamento do prêmio rural por performance em utilidades agropecuárias, tais como sacas de grãos ou arrobas de gado, desde que haja anuência expressa do empregado e que o ajuste preveja critério transparente de conversão em valor monetário, com base no preço de mercado na data do pagamento, devendo o valor correspondente ser discriminado no recibo de pagamento.

#### Seção IV

#### Do Pagamento e da Proteção do Salário Rural

**Art. 72.** O pagamento do salário rural será efetuado em moeda corrente nacional, em dia útil e no local de trabalho, ou mediante depósito em conta bancária de titularidade do empregado, em período não superior a 1 (um) mês, devendo ocorrer até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

**Art. 73.** Ao empregador rural é vedado efetuar qualquer desconto nos salários, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivo de lei, de instrumento coletivo ou os previstos nesta Lei.

§ 1º O desconto por dano causado pelo empregado só será lícito se a possibilidade houver sido previamente acordada ou na ocorrência de dolo.

§ 2º É vedado ao empregador coagir ou induzir o empregado a utilizar armazéns ou serviços por ele mantidos, garantida a liberdade deste de dispor de seu salário.

#### Seção V

#### Da Equiparação Salarial Rural





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 74.** Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador rural, no mesmo estabelecimento, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste artigo, é aquele realizado com igual produtividade e mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º O disposto neste artigo não prevalecerá quando o empregador possuir plano de cargos e salários ou quadro de carreira, instituído por norma interna ou negociação coletiva.

§ 3º Comprovada a discriminação, o juízo determinará o pagamento das diferenças e aplicará as penalidades previstas na legislação aplicável.

## CAPÍTULO V

### DAS FÉRIAS E DO TRABALHO EM FERIADOS

#### Seção I

##### Do Direito a Férias e da sua Duração

**Art. 75.** Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado rural terá direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, na seguinte proporção:

I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

**Art. 76.** Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I – deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II – permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III – deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; ou

IV – tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

## Seção II

### Da Concessão e da Época das Férias

**Art. 77.** As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

§ 2º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

§ 3º Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou para o mesmo empregador rural, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

**Art. 78.** O empregador comunicará o empregado, por escrito, da concessão das férias, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias.

**Art. 79.** Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de um empregador rural ou de determinados estabelecimentos ou setores.

§ 1º As férias coletivas poderão ser gozadas em até 2 (dois) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

### Seção III

#### Da Remuneração e do Abono de Férias

**Art. 80.** O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão, acrescida de 1/3 (um terço).





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 81.** É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

*Parágrafo único.* O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

**Art. 82.** O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, do abono, será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

## Seção IV

### Do Trabalho em Feriados Cíveis e Religiosos

**Art. 83.** É vedado o trabalho em feriados cíveis e religiosos, salvo quando autorizado por legislação específica ou mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

*Parágrafo único.* Havendo trabalho no feriado, nos termos do *caput*, o empregador poderá conceder folga compensatória em outro dia, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, e, não havendo compensação, o dia será pago em dobro, sem prejuízo do repouso semanal remunerado.

## CAPÍTULO VI

### DA ALTERAÇÃO, SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO

#### Seção I

#### Da Alteração do Contrato de Trabalho Rural

**Art. 84.** O empregador rural detém os poderes de direção, organização e fiscalização das atividades laborais, competindo-lhe definir os métodos de trabalho e as normas de conduta no estabelecimento.

*Parágrafo único.* Os poderes mencionados no *caput* deste artigo serão exercidos nos limites da lei, das normas de saúde e segurança do trabalho, do contrato de trabalho e dos princípios que regem o Direito do





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

Trabalho, vedados o abuso de direito e o tratamento com rigor excessivo ou desrespeitoso.

**Art. 85.** As alterações nas condições previstas no contrato de trabalho só são lícitas por mútuo consentimento e desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente.

§ 1º Não se considera alteração lesiva:

I - a determinação do empregador para reversão do empregado ao cargo efetivo anteriormente ocupado, com cessação do exercício de função de confiança;

II - a adaptação das funções do empregado a novas tecnologias ou processos produtivos, com a necessária qualificação custeada pelo empregador e sem redução salarial;

III - a realocação funcional do empregado, com manutenção de sua remuneração-base, quando a função originariamente exercida deixar de ser necessária temporariamente, em decorrência da sazonalidade, assegurado o retorno à função de origem tão logo restabelecida a necessidade do serviço;

IV - a determinação unilateral do empregador para que o empregado reverta do turno de trabalho noturno para o diurno ou seja realocado de função com maior exposição a risco para outra de menor risco, desde que, nesta hipótese, haja recomendação formal do médico do trabalho e não ocorra redução do salário-base do trabalhador.

**Art. 86.** A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica do empregador rural não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

## Seção II

### Da Transferência do Empregado Rural





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 87.** Considera-se transferência a alteração do local de trabalho que acarrete a necessária mudança de domicílio do empregado.

§ 1º É vedado ao empregador transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da prevista no contrato de trabalho, ressalvadas as hipóteses desta Seção.

§ 2º Não se considera transferência a alteração do local de trabalho que não implique mudança de domicílio do empregado, nem a determinação unilateral para atuação temporária em propriedade rural diversa da originariamente contratada, pertencente ao mesmo grupo econômico, desde que sejam garantidas condições adequadas de alojamento e alimentação.

**Art. 88.** A anuência do empregado é dispensável nas hipóteses de exercício de cargo de confiança, de transferência decorrente de condição, expressa ou implícita, do contrato, por real necessidade do serviço, e, ainda, de extinção do estabelecimento em que presta serviços.

**Art. 89.** Em caso de transferência provisória por real necessidade do serviço, o empregador ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia na localidade de origem, enquanto durar essa situação.

*Parágrafo único.* Considera-se transferência provisória aquela com período de duração previamente fixado entre empregado e empregador.

**Art. 90.** É lícita a transferência do empregado entre estabelecimentos do mesmo grupo econômico, mantendo-se a unicidade do contrato de trabalho e contando-se o tempo de serviço para todos os fins.

*Parágrafo único.* As despesas resultantes de qualquer transferência correrão por conta do empregador.

### Seção III

#### Da Interrupção do Contrato de Trabalho





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 91.** Considera-se interrupção do contrato de trabalho a paralisação temporária da prestação de serviços, na qual o empregado permanece percebendo sua remuneração e o período de afastamento é computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

**Art. 92.** Constituem hipóteses de interrupção do contrato de trabalho:

I – as férias anuais;

II – o repouso semanal remunerado e os feriados civis e religiosos;

III – a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias;

IV – a licença-paternidade de 5 (cinco) dias;

V – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), viva sob sua dependência econômica;

VI – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

VII – por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

VIII – até 2 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor;

IX – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular ou equivalente para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

X – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

XI – pelo tempo que se fizer necessário para acompanhar sua esposa ou companheira, em até 6 (seis) consultas médicas ou em exames complementares, durante o período de gravidez;

XII – por 1 (um) dia por ano, para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica;

XIII – até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer, devidamente comprovada;

XIV – o afastamento por motivo de acidente do trabalho ou auxílio-doença, durante os primeiros 15 (quinze) dias, que serão remunerados pelo empregador.

#### Seção IV

#### Da Suspensão do Contrato de Trabalho

**Art. 93.** Considera-se suspensão do contrato de trabalho a paralisação temporária da prestação de serviços, na qual o empregado não percebe remuneração e, como regra, o período não é computado como tempo de serviço.

*Parágrafo único.* Durante os períodos de suspensão ou interrupção do contrato, são asseguradas ao empregado, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

**Art. 94.** Constituem hipóteses de suspensão do contrato de trabalho:

I - o afastamento por motivo de doença ou acidente do trabalho a partir do 16º (décimo sexto) dia, com percepção de benefício previdenciário;

II - a aposentadoria por invalidez, que suspende o contrato durante o prazo fixado pela legislação previdenciária para a efetivação do benefício;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

III - a suspensão disciplinar por até 30 (trinta) dias consecutivos;

IV - a participação pacífica em greve, salvo se houver acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho que determine o pagamento dos dias parados;

V - o exercício de cargo de direção ou representação sindical;

VI - o afastamento para prestação do serviço militar obrigatório;

VII - a suspensão do contrato por período de 2 (dois) a 5 (cinco) meses para participação em curso ou programa de qualificação profissional, mediante previsão em negociação coletiva.

**Art. 95.** A suspensão, por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, em razão de falta disciplinar, importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

**Art. 96.** Na hipótese do inciso II do art. 94, recuperada a capacidade de trabalho e cancelada a aposentadoria, assegura-se ao empregado o retorno à função que ocupava ao tempo do afastamento.

## CAPÍTULO VII

### DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

#### Seção I

##### Das Modalidades de Rescisão e seus Efeitos

**Art. 97.** O contrato de trabalho rural extingue-se por:

I - dispensa sem justa causa;

II - dispensa por justa causa;

III - pedido de demissão;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

IV - rescisão indireta;

V - acordo entre as partes;

VI - culpa recíproca;

VII - extinção do estabelecimento ou força maior.

**Art. 98.** Na dispensa sem justa causa, por iniciativa do empregador, são devidas ao empregado as seguintes verbas rescisórias:

I - saldo de salário;

II - aviso prévio, trabalhado ou indenizado;

III - férias vencidas e proporcionais, acrescidas de um terço;

IV - décimo terceiro salário integral e proporcional;

V - saque dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); e

VI - indenização de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS.

*Parágrafo único.* O empregador adotará as providências necessárias para viabilizar o saque do FGTS e fornecerá as guias correlatas para habilitação do empregado ao Programa Seguro-Desemprego.

**Art. 99.** Na dispensa por justa causa, motivada por falta grave do empregado, são devidas apenas as seguintes verbas:

I - saldo de salário; e

II - férias vencidas, acrescidas de um terço.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

*Parágrafo único.* Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- I. ato de improbidade;
- II. incontinência de conduta ou mau procedimento;
- III. negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- IV. condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V. desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI. embriaguez habitual ou em serviço;
- VII. violação de segredo da empresa;
- VIII. ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX. abandono de emprego;
- X. ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XI. ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XII. prática constante de jogos de azar.

**Art. 100.** No pedido de demissão, por iniciativa do empregado, são devidas as seguintes verbas:

---

Senado Federal – Anexo II / Ala Senador Teotônio Vilela - Gabinete: 15 - CEF: 70165-900 – Brasília-DF

Telefone: (61) 3303-6408 - E-mail: [sen.margarethbuzetti@senado.leg.br](mailto:sen.margarethbuzetti@senado.leg.br)

Assinado eletronicamente por Sen. Margareth Buzetti

Para verificar as assinaturas, acesse <https://legis.senado.gov.br/autenticadoc-legis/2613689953>

Avulso do PL 4812/2025 [45 de 96]





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

- I - saldo de salário;
- II - férias vencidas e proporcionais, acrescidas de um terço; e
- III - décimo terceiro salário vencido e proporcional.

**Art. 101.** O empregado poderá pleitear a rescisão indireta do contrato quando o empregador:

- I - exigir serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- II - tratar o empregado com rigor excessivo;
- III - submeter o empregado a perigo manifesto de mal considerável;
- IV - não cumprir com as obrigações do contrato, em especial o recolhimento regular do FGTS ou o pagamento pontual de salários;
- V - praticar, por si ou por seus prepostos, ato lesivo da honra e boa fama contra o empregado ou pessoas de sua família;
- VI - ofender, por si ou por seus prepostos, fisicamente o empregado, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- VII - reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

*Parágrafo único.* Reconhecida a rescisão indireta, são devidos ao empregado os mesmos direitos da dispensa sem justa causa, nos termos do art. 98.

**Art. 102.** O contrato poderá ser extinto por acordo entre as partes, sendo devidas as seguintes verbas:

- I - por metade:





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

- a) o aviso prévio, se indenizado ou trabalhado; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

*Parágrafo único.* A extinção do contrato nos termos do *caput* permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, limitada a 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos, mas não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

**Art. 103.** Reconhecida a culpa recíproca pela rescisão do contrato, a Justiça do Trabalho reduzirá pela metade os valores que seriam devidos a título de aviso prévio, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional e indenização do FGTS.

**Art. 104.** Ocorrendo força maior que importe na extinção do estabelecimento, será devida ao empregado indenização correspondente à metade daquela que seria devida em caso de dispensa sem justa causa.

## Seção II

### Do Aviso Prévio Rural

**Art. 105.** Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho de prazo indeterminado, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§ 1º Aos 30 (trinta) dias de aviso prévio serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 2º A proporcionalidade de que trata o § 1º é direito exclusivo do empregado dispensado sem justa causa, não se aplicando em caso de pedido de demissão.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 106.** A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida a integração desse período ao tempo de serviço.

**Art. 107.** No pedido de demissão, a falta do aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

*Parágrafo único.* O empregado que solicitar dispensa do cumprimento do aviso prévio, ainda que comprove a obtenção de novo emprego, ficará sujeito ao desconto previsto no *caput*, salvo se dispensado desse cumprimento pelo empregador.

**Art. 108.** Durante o prazo do aviso prévio concedido pelo empregador, a duração normal do trabalho será reduzida em 2 (duas) horas diárias, ou, à escolha do empregado, poderá faltar ao serviço por 7 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário integral.

**Art. 109.** Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato antes de seu termo, é facultado à outra parte aceitar ou não a reconsideração.

*Parágrafo único.* Caso seja aceita a reconsideração ou havendo continuidade da prestação de serviços após o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

**Art. 110.** O empregador que, durante o prazo do aviso prévio, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, fica obrigado ao pagamento da remuneração correspondente ao período respectivo, sem prejuízo da indenização que for devida.

**Art. 111.** O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas como justas para a rescisão perderá o direito ao restante do prazo, convertendo-se a rescisão em dispensa por justa causa, hipótese em que serão devidas apenas as verbas rescisórias previstas para esta modalidade.

### Seção III





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

### **Das Formalidades e Prazos para Pagamento**

**Art. 112.** Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

**Art. 113.** O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes.

*Parágrafo único.* Tratando-se de empregado analfabeto, o pagamento será efetuado exclusivamente em dinheiro ou depósito bancário.

**Art. 114.** O pagamento das verbas rescisórias e a entrega da documentação que comprove a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes serão efetuados em até 10 (dez) dias contados do término do contrato.

§ 1º A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o empregador ao pagamento de multa em valor equivalente ao salário do empregado, sem prejuízo da aplicação de multa administrativa.

§ 2º A multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias não será devida quando o atraso decorrer de comprovada impossibilidade do empregador ou de ato provocado pelo próprio empregado.

§ 3º A multa prevista neste artigo incide apenas sobre parcelas incontroversas e exigíveis na data do vencimento, não alcançando diferenças decorrentes exclusivamente de decisão judicial superveniente.

## CAPÍTULO VIII

### DAS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

**Art. 115.** Ao empregado rural detentor de estabilidade provisória, decorrente de lei, instrumento coletivo ou do contrato de trabalho,





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, admitida a dispensa por falta grave.

*Parágrafo único.* Constitui falta grave, para os fins deste Capítulo, a prática de qualquer das condutas previstas no parágrafo único do art. 92 desta Lei, quando, por sua repetição ou natureza, representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

**Art. 116.** A instauração de inquérito judicial para apuração de falta grave, nos termos do art. 853 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é requisito de validade apenas para a dispensa de empregado rural eleito para cargo de direção sindical.

**Art. 117.** Nos casos em que a lei não exija o inquérito judicial para a apuração de falta grave, o empregador poderá suspender o empregado de suas funções, comunicando-lhe a dispensa por justa causa de forma imediata e por escrito, com indicação dos motivos.

**Art. 118.** Reconhecida judicialmente a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, seja por meio de inquérito para a sua apuração ou por reclamação trabalhista oposta pelo empregado para a sua reversão, fica o empregador obrigado a reintegrá-lo no serviço e a pagar-lhe os salários e demais vantagens a que teria direito no período do afastamento.

*Parágrafo único.* Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, o juízo poderá, de ofício ou a requerimento das partes, converter aquela obrigação em indenização correspondente ao período restante da estabilidade.

**Art. 119.** Extinguindo-se a empresa ou o estabelecimento rural, sem a ocorrência de motivo de força maior, é assegurada ao empregado estável a indenização compensatória pelo período restante da estabilidade.

**Art. 120.** O pedido de demissão do empregado detentor de estabilidade provisória, inclusive da empregada gestante, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato de sua categoria ou, na sua falta, perante autoridade local competente em matéria do trabalho ou da Justiça do Trabalho.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 121.** A estabilidade decenal prevista no art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não se submete às regras previstas neste Capítulo, por ser incompatível com o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

### TÍTULO III

## DAS NORMAS ESPECIAIS DE PROTEÇÃO NO MEIO RURAL

### CAPÍTULO I

#### DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

**Art. 122.** Aplicam-se ao trabalho da mulher no meio rural as normas gerais de proteção previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), observadas as especificidades desta Lei.

**Art. 123.** A empregada gestante ou lactante será afastada, sem prejuízo de sua remuneração, de quaisquer atividades, operações ou locais considerados insalubres ou perigosos.

§ 1º O empregador deverá, prioritariamente, promover a realocação da empregada para posto salubre e não perigoso, com remuneração assegurada e mantidas as demais condições contratuais que não sejam incompatíveis com a realocação.

§ 2º Na impossibilidade devidamente justificada de realocação, a empregada permanecerá afastada, com remuneração assegurada pelo empregador e mantidas as demais condições contratuais que não sejam incompatíveis com o afastamento, sem prejuízo do disposto no § 3º, se for o caso.

§ 3º Constatada incapacidade laborativa por motivo clínico relacionado à gestação, aplica-se a legislação previdenciária pertinente, sem prejuízo das proteções deste artigo.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 124.** O empregador rural deverá garantir à mulher condições de trabalho que levem em conta sua constituição física e as normas de saúde, higiene e segurança, sendo vedado:

I - exigir o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional;

II - deixar de fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adaptados à sua ergonomia e tamanho.

*Parágrafo único.* Os limites de esforço, levantamento, transporte e descarga de materiais observarão a avaliação ergonômica do posto de trabalho, nos termos das normas regulamentadoras aplicáveis, especialmente a NR-17, podendo fixar limites inferiores e impor medidas técnicas ou organizacionais, inclusive vedar o transporte manual e determinar a adoção de meios mecânicos.

**Art. 125.** Em frentes de trabalho ou estabelecimentos onde laborem mulheres, é obrigatória a existência de instalações sanitárias adequadas e em condições de higiene, separadas das masculinas.

## CAPÍTULO II

### DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO ADOLESCENTE

**Art. 126.** É proibido o trabalho noturno, perigoso, insalubre ou penoso a menores de dezoito anos e qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

*Parágrafo único.* Aplicam-se, no que couber, as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre a proteção do trabalho do menor.

**Art. 127.** Ao estágio no meio rural, que consiste em ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, aplicam-se as disposições da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, sendo





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

vedada a sua realização, por menores de dezoito anos, em atividades ou locais noturnos, insalubres, perigosos ou penosos.

**Art. 128.** Constitui instrumento de qualificação profissional de adolescentes e jovens a aprendizagem rural, formalizada por contrato de trabalho especial, escrito e por prazo determinado, pelo qual o empregador rural se obriga a assegurar, ao aprendiz inscrito em programa desenvolvido sob orientação de entidade qualificada, formação técnico-profissional metódica compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, cabendo a este executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

§ 1º O contrato de aprendizagem rural destina-se ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos e terá prazo determinado não superior a 2 (dois) anos, salvo quando se tratar de pessoa com deficiência, hipótese em que não se aplicam os limites máximos de idade e de duração do contrato.

§ 2º Aplicam-se ao contrato de aprendizagem rural, no que couber e não contrariar esta Lei, as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre a aprendizagem.

**Art. 129.** Para fins de apuração dos percentuais mínimo e máximo de aprendizes, de 5% (cinco por cento) a 15% (quinze por cento), previstos no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), excluem-se da base de cálculo as funções:

I - que, para o seu exercício, seja exigida habilitação profissional de nível técnico ou superior;

II - que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança;

III - exercidas por trabalhadores em regime de trabalho temporário ou por contrato de safra;

IV - cujas atividades sejam consideradas insalubres, perigosas ou penosas, quando vedadas ao trabalho do menor de 18 (dezoito) anos.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

V – ocupadas por aprendizes efetivamente contratados, durante a vigência do contrato de aprendizagem.

§ 1º Na hipótese de a atividade preponderante do empregador ser incompatível com a presença de aprendizes menores de 18 (dezoito) anos, a cota deverá ser cumprida, prioritariamente, por aprendizes com idade entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos.

§ 2º Fica autorizado o cumprimento da cota de aprendizagem por meio da Cota Social, mediante a realização das atividades práticas em entidade parceira qualificada, quando:

I - houver laudo técnico atestando a impossibilidade de alocação segura do aprendiz no estabelecimento, conforme regulamento;

II - não houver condições de deslocamento diário, em razão da distância ou de difícil acesso entre a empresa rural e os centros urbanos;

III – existir situação funcional que inviabilize a presença dos aprendizes na sede da empresa ou houver limitação de estrutura física.

§ 3º Nas hipóteses elencadas nos incisos do § 2º, fica autorizada a compensação da cota de aprendiz, que poderá ser cumprida entre as filiais da mesma pessoa jurídica.

§ 4º Fica autorizada a contratação de aprendizes por meio de consórcio de produtores rurais pessoa física, que serão considerados um único empregador para fins de aprendizagem, conforme descrito no art. 25-A da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, e que serão solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações contratuais.

**Art. 130.** A matrícula do aprendiz em curso de formação técnico-profissional de nível médio na área agrícola, oferecido por instituição de ensino reconhecida, poderá integrar a etapa teórica do programa de aprendizagem, na forma do regulamento, sem dispensa dos demais requisitos aplicáveis ao contrato especial.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 131.** Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

I – escolas técnicas de educação;

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;

III - entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3º Os critérios para avaliação da competência das entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo serão definidos em norma expedida pelo órgão competente em matéria de trabalho.

§ 4º As entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo deverão cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no órgão competente em matéria de trabalho.

§ 5º As entidades mencionadas neste artigo poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, conforme regulamento.

**Art. 132.** A jornada de trabalho do aprendiz compreenderá as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, estabelecidas no plano do curso pela entidade qualificada em formação





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

técnico-profissional metódica, com respeito à carga horária estabelecida no curso de aprendizagem e, se for o caso, ao horário escolar.

**Art. 133.** A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até 8 (oito) horas diárias para os aprendizes que tenham concluído o ensino médio, aplicando-se o mesmo limite aos que tenham concluído o ensino fundamental, desde que a jornada inclua as horas de aprendizagem teórica ou essa etapa já tenha sido concluída.

§ 2º O tempo de deslocamento do aprendiz até onde se realizará a aprendizagem profissional não será computado na jornada diária.

**Art. 134.** As aulas práticas deverão ser desenvolvidas de acordo com as disposições do programa de aprendizagem e poderão ocorrer:

I - na entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica; ou

II - no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao órgão competente em matéria de trabalho, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 2º Na hipótese do inciso II do *caput*, o estabelecimento, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, designará um empregado monitor responsável:

I - pela coordenação de exercícios práticos; e

II - pelo acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o disposto no programa de aprendizagem.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

§ 3º Para fins da experiência prática de acordo com a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que possua mais de um estabelecimento, ainda que em municípios diversos, poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em qualquer um de seus estabelecimentos, ficando responsável pelo deslocamento e pela acomodação dos aprendizes.

**Art. 135.** O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas poderá:

I - ministrar as aulas práticas exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico-profissional, às quais caberá o acompanhamento pedagógico das aulas; ou

II – requerer, junto à unidade descentralizada do órgão competente em matéria de trabalho, a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota de aprendizagem em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

## TÍTULO IV

### DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

#### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 136.** Este Título estabelece as diretrizes e normas fundamentais para a promoção da saúde, segurança e meio ambiente no trabalho rural, com o objetivo de proteger a integridade física e mental dos trabalhadores, otimizar a produtividade e garantir a sustentabilidade das atividades agrícolas no País.

*Parágrafo único.* Aplicam-se, subsidiariamente e no que couber, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 137.** São deveres do empregador rural:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II – promover capacitação inicial, periódica e eventual dos trabalhadores sobre riscos, medidas preventivas e procedimentos de emergência;

III - instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, sobre os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho e os meios para preveni-los e limitá-los;

IV – implementar medidas de proteção coletiva e fornecer gratuitamente equipamentos de proteção individual adequados e em perfeito estado de conservação;

V - garantir que terceirizados e temporários recebam o mesmo nível de proteção;

VI - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pela autoridade competente da inspeção do trabalho;

VII - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

**Art. 138.** São deveres do empregado rural:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata os incisos I e III do art. 137 desta Lei;

II – comunicar imediatamente ao empregador situações de risco, acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho;

III - participar dos treinamentos e diálogos de segurança;

IV - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos desta Lei.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

*Parágrafo único.* Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

I – à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do art. 137, III;

II – ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

**Art. 139.** O Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural (PGRTR) é obrigatório para todos os empregadores rurais e deve contemplar, no mínimo, o inventário de riscos e o plano de ação para seu controle, observadas, quando aplicáveis, as dispensas previstas nas normas regulamentadoras para o microempreendedor individual, a microempresa e a empresa de pequeno porte.

§ 1º O poder público, em colaboração com entidades representativas do setor, desenvolverá programas de capacitação e consultoria técnica simplificados e acessíveis para auxiliar pequenos e médios produtores na elaboração e implementação do PGRTR.

§ 2º O PGRTR, quando elaborado, implementado e mantido em conformidade com as Normas Regulamentadoras, goza de presunção relativa quanto às condições ambientais do trabalho, desde que demonstrada a realização das atividades ali descritas.

§ 3º As alegações de condições ambientais de trabalho de risco diversas daquelas registradas e gerenciadas no programa dependerão de prova técnica em sentido contrário, a cargo da parte alegante.

**Art. 140.** A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio no Trabalho Rural (CIPATR) será constituída por estabelecimento, conforme dimensionamento e regras a serem estabelecidos em Norma Regulamentadora, observando-se que:

I - o mandato dos membros eleitos terá duração de 1 (um) ano, permitida uma única recondução consecutiva;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

II - a estabilidade provisória do empregado eleito, titular ou suplente, observará o disposto no art. 10, II, “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), estendendo-se do registro da candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato.

## CAPÍTULO II

### DA GESTÃO DE RISCOS ESPECÍFICOS

**Art. 141.** Fica instituída a obrigatoriedade de implementação de programas de educação continuada sobre o uso seguro, manuseio e descarte de agrotóxicos e afins, para todos os trabalhadores rurais que, direta ou indiretamente, lidam com tais produtos.

*Parágrafo único.* A participação do trabalhador nos programas de que trata o caput é obrigatória e será realizada durante a jornada de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração.

**Art. 142.** As máquinas e os implementos agrícolas devem ser utilizados segundo as especificações técnicas do fabricante e operados por trabalhadores devidamente capacitados.

*Parágrafo único.* É vedado o transporte de trabalhadores em máquinas e implementos não projetados para este fim.

**Art. 143.** Para atividades que envolvam movimentos repetitivos, posturas estáticas prolongadas ou alta demanda física, será obrigatória a implementação de rodízios de tarefas ou pausas para descanso e recuperação, planejadas e registradas, com pelo menos uma pausa por turno, de duração não inferior a 15 (quinze) minutos, sem prejuízo das pausas adicionais definidas na Análise Ergonômica do Trabalho prevista na regulamentação específica ou em instrumento coletivo aplicável.

**Art. 144.** O empregador deverá adotar medidas para prevenir e gerenciar os riscos psicossociais decorrentes da organização do trabalho, como o isolamento, as longas jornadas e a pressão por produtividade em períodos sazonais.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

*Parágrafo único.* A CIPATR poderá acompanhar a execução das ações de prevenção de riscos psicossociais, registrando ocorrências e recomendando melhorias.

### CAPÍTULO III

#### DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E CONDIÇÕES DE VIVÊNCIA

**Art. 145.** Considera-se moradia a habitação fornecida pelo empregador, por meio de contrato de trabalho, a qual, atendidas as condições peculiares de cada região, satisfaça os requisitos de salubridade e higiene estabelecidos na Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31).

§ 1º É facultado ao empregador rural estabelecer regras de convivência para o uso do alojamento, as quais poderão constar em contrato de trabalho ou em acordo ou convenção coletiva, visando exclusivamente à segurança coletiva dos empregados rurais e à conservação do patrimônio, vedadas práticas invasivas à intimidade e à vida privada do trabalhador.

§ 2º A natureza jurídica da moradia ou do alojamento fornecido pelo empregador observará o disposto nos arts. 69 e 70 desta Lei, permanecendo este artigo restrito às condições de salubridade e higiene previstas na NR-31.

**Art. 146.** Considera-se alimentação o fornecimento de refeições ou gêneros alimentícios pelo empregador ao empregado rural, destinado a suprir suas necessidades nutricionais para a execução do trabalho.

*Parágrafo único.* O fornecimento da alimentação observará as disposições de higiene e salubridade aplicáveis, nos termos da NR-31, e sua natureza jurídica seguirá o previsto nos artigos 69 e 70 desta Lei.

**Art. 147.** O transporte dos empregados rurais fornecido pelo empregador deverá cumprir todas as exigências de segurança e adequação previstas na NR-31.

### CAPÍTULO IV





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE  
RURAIIS

**Art. 148.** São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em Norma Regulamentadora.

**Art. 149.** São consideradas atividades ou operações perigosas aquelas definidas no art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no que couber ao meio rural, inclusive o disposto no § 4º do referido artigo, observadas a legislação e a regulamentação vigentes.

**Art. 150.** O trabalho em condições de insalubridade assegura ao trabalhador a percepção de adicional calculado sobre o salário básico do empregado, ressalvada condição mais favorável prevista em convenção ou acordo coletivo, nos seguintes percentuais:

I - 40% (quarenta por cento), para grau máximo;

II - 20% (vinte por cento), para grau médio;

III - 10% (dez por cento), para grau mínimo.

**Art. 151.** O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o seu salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou outras verbas de natureza salarial.

**Art. 152.** O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física.

**Art. 153.** O empregado poderá optar pelo adicional que porventura lhe seja devido, sendo vedada a percepção cumulativa dos adicionais de insalubridade e periculosidade.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 154.** A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade observarão o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Normas Regulamentadoras, sendo realizadas mediante perícia, fundamentada em laudo técnico.

**Art. 155.** Considera-se eliminada ou neutralizada a insalubridade pelo uso de equipamentos de proteção, ficando afastado o direito ao respectivo adicional, quando o empregador comprovar, cumulativamente:

I - a priorização de medidas de proteção coletiva e administrativas, adotando EPI apenas quando tecnicamente inviável ou insuficiente o controle coletivo;

II - o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados ao risco e com o devido Certificado de Aprovação (CA) emitido pelo órgão competente;

III - a realização de treinamento documentado sobre o uso, guarda, higienização e conservação corretos dos EPIs;

IV - a fiscalização efetiva e contínua do seu uso, por meio de registros e, se necessário, da aplicação de medidas disciplinares por recusa injustificada do empregado em utilizá-los; e

V - a comprovação técnica da eliminação ou neutralização do agente, por meio de avaliações ambientais realizadas conforme a regulamentação específica aplicável.

**Art. 156.** Não será devido o pagamento do adicional de periculosidade quando a exposição do trabalhador ao agente de risco ocorrer de forma eventual ou, sendo habitual, por tempo extremamente reduzido, conforme regulamentação específica.

## TÍTULO V

### DAS FORMAS DE TRABALHO E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

#### CAPÍTULO I





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO MEIO RURAL

**Art. 157.** Considera-se prestação de serviços a terceiros no meio rural a transferência, pelo tomador de serviços rurais, da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive a principal, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços com capacidade econômica compatível com sua execução.

§ 1º Para os fins deste Capítulo, entende-se por:

I - tomador de serviços rurais: a pessoa física ou jurídica que exerça atividade rural e celebre contrato de prestação de serviços relacionados a essa atividade.

II - empresa prestadora de serviços a terceiros: a pessoa jurídica de direito privado que contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outras empresas, para a prestação de serviços determinados e específicos ao tomador.

III - atividade-fim rural: o conjunto de atividades essenciais e diretamente relacionadas à exploração agroeconômica do empreendimento rural, compreendendo, entre outras, preparo do solo, plantio, tratos culturais, colheita, beneficiamento primário, manejo e tratamento de animais.

§ 2º A terceirização de serviços no meio rural rege-se, no que couber, pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, especialmente quanto aos requisitos de habilitação e funcionamento da empresa prestadora, ao conteúdo mínimo e à forma do contrato, e às vedações e impedimentos destinados a coibir fraudes, sem prejuízo das demais disposições aplicáveis.

§ 3º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores da empresa prestadora de serviços e o tomador de serviços rurais.

**Art. 158.** Não se confunde com a prestação de serviços a terceiros regulada neste Capítulo, e a ela não se equipara para fins de responsabilidade, o contrato de empreitada rural, definido como o negócio





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

jurídico que visa à execução e entrega de uma obra ou serviço específico, certo e determinado, independentemente de sua natureza.

*Parágrafo único.* No contrato de empreitada, o dono da obra não responde pelas obrigações trabalhistas do empreiteiro, salvo quando explorar habitualmente atividades de construção ou incorporação correlatas ao objeto da empreitada, ou quando houver intermediação fraudulenta de mão de obra ou desvirtuamento do ajuste, nos termos desta Lei.

**Art. 159.** No momento da celebração do contrato, o tomador de serviços rurais deverá exigir e arquivar cópia dos seguintes documentos da empresa prestadora de serviços, mantendo-os atualizados, no mínimo, semestralmente:

I - Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT);

II - Certidão Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União;

III - Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - comprovação da entrega de todas as obrigações declaratórias trabalhistas e previdenciárias referentes ao último período de apuração; e

V - comprovação de que os trabalhadores a serem alocados na prestação dos serviços receberam os treinamentos teóricos e práticos específicos para a função a ser desempenhada, bem como todos os demais exigidos pela legislação e pelas normas regulamentadoras, notadamente a NR-31, abrangendo a capacitação sobre os riscos ambientais e psicossociais da atividade.

*Parágrafo único.* A não solicitação dos documentos por ocasião da contratação caracterizará a culpa *in eligendo* do tomador de serviços, atraindo a sua responsabilidade solidária pelos débitos trabalhistas devidos aos empregados que lhe prestaram serviços.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 160.** O tomador de serviços rurais responde de forma subsidiária pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação dos serviços.

§ 1º A responsabilidade do tomador de serviços rurais será solidária nas seguintes hipóteses:

I - reparações civis e demais despesas decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional que vitime empregado da empresa prestadora de serviços;

II - recolhimentos previdenciários e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) não realizados pela empresa prestadora de serviços;

III - descumprimento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho dispostas na Constituição Federal e nesta Lei.

IV - não cumprimento da exigência de que trata o art. 159 desta Lei.

§ 2º A responsabilidade solidária prevista no inciso I e III do § 1º deste artigo será excluída se o tomador de serviços comprovar, de forma inequívoca e documental, a implementação e a manutenção de um sistema de fiscalização eficaz sobre o cumprimento das normas de saúde e segurança pela contratada, relativamente às frentes de trabalho e ao período contratual, na forma do regulamento.

**Art. 161.** O recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

## CAPÍTULO II

### DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO RURAL

**Art. 162.** Cooperativa de trabalho rural é a sociedade de pessoas, constituída por trabalhadores, que, com patrimônio próprio e autonomia, se obrigam reciprocamente a prestar, a terceiros, serviços especializados





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

vinculados às atividades agroeconômicas e correlatas, de forma coletiva e autogerida, centrados no trabalho pessoal dos associados, sem vínculo de emprego entre os associados, nem entre estes e a cooperativa ou os tomadores de serviços.

**Art. 163.** Para os aspectos organizacionais, assembleares, de participação econômica, gestão, demais regras de funcionamento e os pressupostos essenciais de validade da relação cooperativa, aplicam-se, no que couber, a Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012, e a Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971.

*Parágrafo único.* São pressupostos essenciais, a serem observados cumulativamente, sem prejuízo dos demais previstos nas leis mencionadas no caput:

I – adesão e retirada livres, vedada qualquer coação, na forma do estatuto;

II – gestão democrática, com participação efetiva em assembleias e singularidade do voto, inclusive na eleição dos órgãos de administração e fiscalização;

III – autogestão na organização do trabalho e das escalas, inexistindo subordinação jurídica direta dos cooperados ao tomador de serviços

IV – participação econômica com retorno proporcional às operações ou serviços efetivamente prestados, vedada a distribuição baseada em quotas de capital ou em critério alheio à produção;

V – ausência de finalidade lucrativa, destinando-se a cooperativa à viabilização do trabalho e à melhoria das condições socioeconômicas dos associados.

**Art. 164.** É vedado à cooperativa de trabalho rural atuar como mera intermediadora de mão de obra, sendo proibida sua utilização para fornecimento de mão de obra subordinada a terceiros.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 165.** A inobservância de quaisquer dos pressupostos essenciais previstos no parágrafo único do art. 163, ou o descumprimento das vedações estabelecidas no art. 164, caracteriza fraude à legislação trabalhista e desvirtuamento do ato cooperativo.

§ 1º Constatada a fraude, será nulo de pleno direito o ato de associação, reconhecendo-se o vínculo empregatício direto do trabalhador com o tomador de serviços, para todos os fins legais.

§ 2º Reconhecido o vínculo empregatício nos termos do § 1º, a cooperativa e o tomador responderão solidariamente por todas as verbas trabalhistas, previdenciárias e indenizatórias devidas ao trabalhador.

## TÍTULO VI

### DO TRABALHO DECENTE NO MEIO RURAL

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 166.** Este Título dispõe, no âmbito do trabalho rural, sobre deveres de prevenção, detecção, resposta e reparação relativos a:

- I - trabalho infantil e proteção do adolescente;
- II - trabalho em condições análogas à de escravo;
- III – discriminação; e
- IV - violência e assédio.

**Art. 167.** Os integrantes da cadeia produtiva rural adotarão devida diligência proporcional ao risco para prevenir, detectar e remediar violações abrangidas por este Título, compreendendo, no mínimo:

I – mapeamento da cadeia e identificação de zonas ou elos críticos;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

II – cláusulas contratuais com vedações expressas, dever de comunicação de ocorrências e mecanismos de monitoramento;

III – verificação compatível com o risco, inclusive amostral e documental; e

IV – procedimento de resposta com afastamento seguro, correção de práticas e comunicação às autoridades competentes, quando couber, na forma do regulamento e da legislação aplicável.

§ 1º Considera-se beneficiária final a pessoa física ou jurídica que organiza, integra ou se beneficia preponderantemente da produção e possui capacidade de influenciar padrões contratuais e mecanismos de controle ao longo da cadeia produtiva, devendo exigir contratualmente a observância do *caput* deste artigo e promover orientação técnica aos demais elos, no que couber.

§ 2º Os microempreendedores, agricultores familiares e pequenos produtores poderão cumprir a devida diligência por modelo simplificado, na forma do regulamento, inclusive por meio de cooperativas ou programas setoriais.

**Art. 168.** Os contratos com produtores integrados, prestadoras, fornecedores, transportadores, cooperativas, associações e intermediários conterão cláusulas de prevenção e resposta às violações deste Título, com direito de verificação e auditoria, registro de correções e resolução por descumprimento reiterado até a completa regularização, observados o devido processo e a proporcionalidade.

**Art. 169.** O empregador manterá política escrita, treinamento periódico em linguagem acessível e canal de escuta e denúncia, gratuito e confidencial, com opção fora da linha hierárquica e meios presenciais e remotos adequados ao meio rural, com prazos de resposta e devolutiva, observada a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

**Art. 170.** Recebido relato ou identificados indícios relevantes de violação abrangida por este Título, serão adotadas providências imediatas





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

para cessar a prática, apurar os fatos e remediar os danos, compreendendo, no mínimo:

I – procedimento imparcial, com confidencialidade e respeito às partes;

II – medidas protetivas, que podem incluir afastamento do agressor, limitação de contato, alteração de escala e realocação consentida do trabalhador afetado, sem prejuízo e sem impor ônus à vítima;

III – preservação da remuneração do trabalhador afetado durante medidas necessárias;

IV – registro formal das providências e devolutiva à pessoa afetada.

§ 1º Havendo crianças ou adolescentes, ou situação de trabalho em condições análogas à de escravo, haverá afastamento seguro e comunicação imediata à rede de proteção competente e demais órgãos cabíveis, sem prejuízo das medidas administrativas, civis e penais.

§ 2º A pessoa empregadora monitorará o período subsequente para prevenir retaliações contra vítimas, testemunhas e colaboradores da apuração.

**Art. 171.** É proibida qualquer forma de retaliação, direta ou indireta, a quem relatar, testemunhar ou colaborar com apurações relativas a este Título.

**Art. 172.** A inspeção do trabalho priorizará situações abrangidas por este Título e articular-se-á com as redes de proteção para assegurar o afastamento seguro, o encaminhamento a políticas públicas e o pagamento imediato das parcelas trabalhistas devidas, bem como a emissão da documentação necessária ao acesso a benefícios previstos em lei, na forma da regulamentação aplicável.

**Art. 173.** Respondem solidariamente pelos danos materiais e morais, decorrentes de violações graves a este Título, os integrantes da cadeia





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

produtiva rural relacionados ao fato, especialmente quem organiza, integra ou se beneficia preponderantemente da produção com capacidade de influência contratual e de controle, sem prejuízo do direito de regresso.

§ 1º A solidariedade prevista no *caput* fica condicionada à demonstração de nexos causal com o dano e de capacidade concreta de influência contratual e de controle no caso concreto.

§ 2º A solidariedade poderá ser afastada ou mitigada mediante prova documental e auditável de implementação e fiscalização eficazes de programa de conformidade e devida diligência na cadeia de fornecedores, com mecanismos robustos de prevenção, monitoramento e remediação.

§ 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de ciência prévia, tolerância, benefício consciente, omissão reiterada diante de indícios relevantes ou fraude.

§ 4º A cooperação efetiva com autoridades e a adoção de medidas corretivas poderão ser consideradas para dosimetria de sanções administrativas, sem prejuízo das reparações devidas.

**Art. 174.** Sempre que se tratar de alocação em frentes, distribuição de tarefas, escalas, alojamento e transporte, os critérios serão objetivos e verificáveis, vedadas práticas segregatórias por motivo protegido, asseguradas acomodações específicas quando justificadas por razões de segurança ou saúde, em especial para mulheres, inclusive gestantes e lactantes, menores de dezoito anos e pessoas com deficiência, ou por solicitação do próprio trabalhador.

**Art. 175.** A implementação das obrigações previstas neste Capítulo observará a proporcionalidade em razão do porte do empreendimento e do grau de risco, na forma do regulamento, vedado o esvaziamento dos deveres essenciais de prevenção, resposta e remediação.

## CAPÍTULO II

### DO COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO DO ADOLESCENTE





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 176.** A prevenção e a erradicação do trabalho infantil no meio rural e a proteção integral do adolescente trabalhador reger-se-ão pela prioridade da escolaridade, pela vedação às piores formas e às atividades de risco e pela articulação com a rede de proteção, sem prejuízo das demais ações adequadas previstas na legislação e na regulamentação aplicáveis, observado o disposto no Capítulo I deste Título.

**Art. 177.** O empregador rural adotará procedimentos de verificação etária antes da admissão de qualquer pessoa e prestará orientação preventiva, prévia e periódica a prepostos e contratados sobre a proibição do trabalho infantil e a proteção do adolescente, com comprovação por meio idôneo, tais como termo de ciência, registro de participação em treinamento, cláusula contratual específica e comprovante de entrega de material informativo.

*Parágrafo único.* Quando houver prestadora de serviços, o tomador exigirá contratualmente a observância do *caput* e a comprovação da orientação aos empregados alocados nas frentes de trabalho.

**Art. 178.** É vedada a participação de crianças e adolescentes em atividades constantes da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, ainda que sob a forma de ajuda familiar, sem remuneração ou em regime de economia familiar, impondo-se o afastamento imediato e a comunicação à rede de proteção competente, sem prejuízo das demais medidas cabíveis.

**Art. 179.** A prioridade absoluta da escolarização será observada em qualquer contratação lícita de adolescentes, com jornadas e escalas compatíveis com o horário escolar e o deslocamento no meio rural, vedada qualquer prática que impeça matrícula, frequência ou permanência.

§ 1º É vedado ao empregador, tomador ou integrante da cadeia produtiva solicitar, induzir, condicionar ou pactuar suspensão de atividades escolares de crianças ou adolescentes por motivo de safra, colheita, plantio ou operações correlatas.

§ 2º Ficam vedados incentivos, metas, práticas ou condutas que, direta ou indiretamente, promovam a ausência escolar de crianças e





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

adolescentes, inclusive filhos de trabalhadores, ou criem embaraços à matrícula, à frequência ou ao rendimento escolar.

CAPÍTULO III

DO COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE  
ESCRAVO

**Art. 180.** A prevenção, a identificação, o afastamento e a reparação de situações de trabalho em condições análogas à de escravo no meio rural reger-se-ão pela dignidade da pessoa humana, pela vedação ao trabalho forçado, à servidão por dívida, à jornada exaustiva e às condições degradantes, pela articulação com a rede de proteção e pela efetividade das medidas administrativas, civis e penais cabíveis, aplicando-se, no que couber, a legislação específica e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, observado o Capítulo I deste Título.

**Art. 181.** Considera-se trabalho em condições análogas à de escravo a sujeição do trabalhador, isolada ou cumulativamente, a:

I – trabalho forçado, entendido como o executado sob ameaça, coação ou constrangimento que torne irrelevante a vontade do trabalhador de se desligar;

II – servidão por dívida, caracterizada pela restrição da liberdade em razão de débito contraído na contratação ou no curso do trabalho, inclusive por meio de controle de transporte, vigilância ostensiva ou retenção de documentos e pertences;

III – jornada exaustiva, quando, pelas circunstâncias de intensidade, frequência e desgaste, importe violação da dignidade e prejuízo relevante à saúde física ou mental, decorrendo de situação de sujeição;

IV – condições degradantes de trabalho, quando presentes precarização permanente do ambiente laboral por negação de condições mínimas de higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou hidratação;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

V – restrição da locomoção por qualquer meio, inclusive por dívida, fraude, coação física ou moral, vigilância ostensiva, cerceamento do uso de transporte ou retenção de documentos.

§ 1º A caracterização dispensa coação física explícita e exige contexto de sujeição do trabalhador caracterizado por circunstâncias fáticas de subjugação, não se configurando em irregularidade trabalhista isolada.

§ 2º Não se configuram condições degradantes quando as irregularidades, pela natureza e extensão, não refletirem precarização permanente, desde que, cumulativamente:

- I – sejam falhas isoladas de manutenção ou conservação;
- II – decorram de caso fortuito ou força maior; e
- III – não exponham o trabalhador a risco grave e iminente.

§ 3º As irregularidades referidas no § 2º devem ser sanadas a contar da ciência ou notificação da autoridade competente, salvo impedimento justificado por força maior ou caso fortuito comprovado.

**Art. 182.** São vedadas práticas que ensejem servidão por dívida ou sujeição análoga, tais como: retenção de documentos pessoais; cobrança de taxas de intermediação ou recrutamento do trabalhador; venda casada de bens ou serviços essenciais; descontos abusivos por alojamento ou alimentação; cerceamento do transporte de saída do local de trabalho; e vigilância ostensiva com intuito de impedir o livre ir e vir.

**Art. 183.** Na formação ou manutenção de relações comerciais relevantes, a contratante consultará cadastros públicos oficiais de empregadores com decisão administrativa definitiva, precedida de contraditório e ampla defesa, por submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravo e adotará medidas de mitigação proporcionais e fundamentadas, inclusive cláusulas resolutivas, quando couber.

## CAPÍTULO IV





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

DO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

**Art. 184.** A promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento e a prevenção e a repressão a toda forma de discriminação no meio rural reger-se-ão por medidas específicas previstas neste Capítulo, sem prejuízo das disposições gerais do Capítulo I e da legislação e normas aplicáveis.

**Art. 185.** Considera-se discriminação toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objeto ou efeito anular, dificultar ou limitar o reconhecimento, o gozo ou o exercício de direitos no âmbito laboral, inclusive por associação ou por motivo real ou presumido, fundada em raça ou cor, etnia, origem, sexo, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, gestação, lactação, maternidade, paternidade, condição migratória, religião, orientação política, situação de violência doméstica e familiar, pertença a povos e comunidades tradicionais ou outras condições protegidas em lei.

§ 1º A discriminação pode ser direta ou indireta, configurando-se esta quando critério aparentemente neutro produzir impacto desproporcional e não justificável.

§ 2º Poderão ser adotadas políticas de promoção da diversidade e ações afirmativas proporcionais e temporárias, para correção de desigualdades materiais, quando cabível.

**Art. 186.** São vedadas práticas discriminatórias em todas as etapas do ciclo laboral, compreendendo recrutamento, seleção, contratação, intermediação, alocação em frentes de trabalho, organização de turmas, alojamento, transporte, remuneração, jornada e descansos, formação, promoção, acesso a benefícios, realocação e desligamento.

*Parágrafo único.* Na seleção, triagem, avaliação e gestão do trabalho por meios digitais ou automatizados, o empregador e quem atue em seu nome adotarão salvaguardas para prevenir discriminação algorítmica, com testes de viés, revisão humana qualificada, registro auditável de critérios e correção célere de efeitos adversos, quando couber, observada a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 187.** Em quaisquer ambientes, instalações e meios fornecidos ou controlados pelo empregador, é vedada a segregação por motivo protegido, devendo a organização do trabalho respeitar a dignidade e a privacidade e adotar adaptações razoáveis quando necessárias e compatíveis com a atividade e a segurança, observadas as garantias do art. 174.

## CAPÍTULO V

### DO COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

**Art. 188.** A prevenção e o enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho rural reger-se-ão pela dignidade da pessoa humana e pelo respeito à integridade física, psíquica e sexual dos trabalhadores, observado o disposto no Capítulo I.

**Art. 189.** Para os fins deste Capítulo, considera-se assédio a conduta abusiva, por ação ou omissão, praticada por qualquer pessoa no contexto do trabalho, inclusive terceiros, que vise, cause ou possa causar dano ou humilhação e degrade o ambiente de trabalho.

§ 1º Para os fins deste Capítulo, consideram-se:

I - assédio moral: conduta abusiva que, de modo reiterado ou suficientemente grave, humilhe, constranja ou degrade o trabalhador;

II - assédio sexual: conduta de conotação sexual não desejada, verbal, não verbal ou física, que viole a liberdade sexual, condicione oportunidades ou crie ambiente intimidatório, hostil ou humilhante;

III – assédio moral organizacional: práticas, políticas ou métodos de gestão que, de forma sistemática ou estrutural, submetam pessoas ou grupos a humilhação, constrangimento, isolamento ou sobrecarga desproporcional;

IV – assédio eleitoral: coação, ameaça, constrangimento, indução, promessa de vantagem ou segregação, no âmbito da relação de trabalho, visando orientar, impedir ou retaliar a livre manifestação política do





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

trabalhador, sem prejuízo da liberdade de expressão individual fora do poder diretivo do empregador.

**Art. 190.** São vedadas, entre outras, as seguintes práticas:

I – criar, tolerar ou incentivar ambiente hostil, humilhante ou intimidatório;

II – impor metas, controles ou constrangimentos desproporcionais com intuito de expor, isolar ou punir;

III – exigir ou insinuar favorecimento sexual como condição para contratação, manutenção do emprego, promoção, benefícios ou distribuição de tarefas;

IV – realizar abordagens, comunicações, exigir participação em atos ou eventos e impor controles de cunho político-partidário, com promessa de vantagem, ameaça, monitoramento de participação em atos ou coleta de declaração de voto;

V – retaliar quem relatar, testemunhar ou colaborar com a apuração de quaisquer das condutas previstas no art. 189, § 1º, desta Lei;

VI – manipular alojamento, transporte, escala de frentes ou distribuição de tarefas para expor ou punir trabalhadores;

VII – promover revistas vexatórias em alojamentos, áreas de vivência ou meios de transporte fornecidos;

VIII – impedir acesso regular a água potável, sanitários ou pausas necessárias como forma de constrangimento;

IX – utilizar intermediários ou prepostos para impor cobranças humilhantes, ameaças ou vigilância abusiva em frentes sazonais ou equipes itinerantes.

*Parágrafo único.* Não se confundem com assédio divergências pontuais, cobranças legítimas e críticas profissionais sem abuso, humilhação





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

ou degradação, salvo quando a conduta isolada for suficientemente grave para degradar o ambiente.

**Art. 191.** Sempre que presentes quaisquer dos seguintes fatores de maior exposição, tais como manutenção de alojamentos, fornecimento de transporte, uso de intermediários, frentes sazonais, equipes em locais isolados ou reiteração de relatos, o empregador acrescentará, no mínimo:

I – avaliação periódica de riscos psicossociais;

II – capacitação específica de lideranças;

III – verificação formal de parceiros críticos e das condições de alojamento e transporte fornecidos, na forma da legislação aplicável e das normas regulamentadoras.

§ 1º Verificada reiteração de denúncias ou recorrência de casos, deverá ser implantado plano corretivo com medidas, prazos e acompanhamento.

§ 2º As medidas preventivas deste artigo complementam o disposto no Capítulo I.

**Art. 192.** Nos casos de assédio eleitoral, a resposta observará, no que couber, a legislação pertinente, com comunicação às autoridades competentes quando necessário, sem prejuízo das providências gerais previstas neste Título.

## TÍTULO VII

### DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO RURAL

#### CAPÍTULO I

#### DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL E DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 193.** Aplicam-se às relações coletivas de trabalho no meio rural, no que couber, as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre organização sindical e negociação coletiva.

**Art. 194.** É livre a associação profissional ou sindical no meio rural, observada a organização por categorias econômicas e profissionais, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**Art. 195.** Compete aos sindicatos de trabalhadores rurais e de empregadores rurais celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho e representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais das respectivas categorias e os interesses individuais de seus associados.

§ 1º A parte interessada em iniciar negociação coletiva notificará a outra, por escrito, com a pauta de reivindicações, devendo a parte notificada, no prazo de 15 (quinze) dias do recebimento, responder e agendar a primeira reunião.

§ 2º A recusa em receber a pauta, a ausência de resposta no prazo ou a recusa em agendar a primeira reunião, sem motivo justo e comprovado, caracteriza recusa injustificada à negociação.

**Art. 196.** Configurada a recusa injustificada à negociação, poderá a parte interessada, ou o Ministério Público do Trabalho, ajuizar ação de obrigação de fazer para determinar a instauração da mesa de negociação, sob pena de multa diária, a ser revertida em favor do fundo de que trata o art. 214 desta Lei ou, na sua ausência, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

## CAPÍTULO II

### DO DIREITO DE GREVE NAS ATIVIDADES RURAIS

**Art. 197.** É assegurado o direito de greve no meio rural, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

*Parágrafo único.* Aplica-se a este Capítulo, no que couber, a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, inclusive quanto à comunicação prévia, à manutenção dos serviços indispensáveis às necessidades inadiáveis, à mediação e à apuração de abusividade.

**Art. 198.** Sem prejuízo do disposto na legislação específica sobre o direito de greve, consideram-se atividades ou serviços essenciais, no meio rural, cuja paralisação total possa colocar em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, dos rebanhos ou das lavouras:

I - fornecimento de água e energia para as atividades produtivas e para as comunidades rurais;

II - vacinação, alimentação e dessedentação de animais;

III – colheita, transporte e armazenamento de produtos perecíveis;

IV - controle fitossanitário de pragas e doenças com risco de proliferação epidêmica;

V - prevenção e combate a incêndios florestais.

**Art. 199.** Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis, mediante equipes mínimas de contingência.

§ 1º Na ausência de acordo, incumbe ao empregador, durante a greve, de forma a evitar prejuízo irreparável, assegurar a manutenção e a segurança de instalações, bens, máquinas e equipamentos estritamente necessárias, vedada a reposição ampla das atividades regulares e respeitadas as equipes mínimas previstas no *caput*.

§ 2º O tempo de paralisação não será considerado de trabalho nem devido o respectivo pagamento, salvo ajuste em convenção ou acordo coletivo.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

## TÍTULO VIII

### DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA RURAIS

**Art. 200.** Aplicam-se, no que couber, às Comissões de Conciliação Prévia Rurais (CCPR) as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre comissões de conciliação prévia, inclusive quanto à instituição no âmbito de empresas ou grupos de empresas, de sindicatos e em caráter intersindical, à composição paritária e mandato, ao procedimento e prazos, à suspensão da prescrição, ao termo de conciliação e sua eficácia, e à declaração da tentativa frustrada.

**Art. 201.** Poderão ser instituídas CCPR por um ou mais empregadores e seus empregados, por um ou mais sindicatos de trabalhadores e de empregadores, ou ainda por grupos de empregadores de uma mesma região ou cadeia produtiva, admitida a constituição intersindical ou intermunicipal.

**Art. 202.** A submissão de demandas trabalhistas à CCPR é facultativa, não constituindo condição para o ajuizamento de ação judicial.

§ 1º É nula cláusula ou prática que condicione a contratação, a manutenção ou a extinção do contrato de trabalho à submissão prévia do trabalhador à CCPR.

§ 2º É vedada a cobrança de quaisquer valores do trabalhador pelos atos necessários ao procedimento de conciliação.

## TÍTULO IX

### DA FISCALIZAÇÃO E DAS MULTAS ADMINISTRATIVAS

#### CAPÍTULO I

#### DA FISCALIZAÇÃO

**Art. 203.** A fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas no meio rural observará os princípios da proporcionalidade, da razoabilidade,





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

da boa-fê e da eficiência, com abordagem de regulação responsiva, priorizando medidas orientativas e preventivas e aplicando sanções de forma progressiva e proporcional à conduta do empregador, sem prejuízo da lavratura imediata de auto de infração nas hipóteses previstas em lei ou em norma regulamentadora.

*Parágrafo único.* O registro, a comunicação e a ciência dos atos de fiscalização, bem como o processo administrativo de apuração e imposição de multas, observarão o procedimento previsto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**Art. 204.** A inspeção do trabalho rural observará o critério da dupla visita, com orientação e notificação para correção na primeira ação fiscal e autuação apenas no retorno, se não comprovada a regularização, nos seguintes casos:

I – quando a irregularidade decorrer de lei, regulamento ou instrução recentemente editados;

II – na primeira inspeção de estabelecimento, frente de trabalho ou atividade recentemente iniciados;

III – quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, nos termos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

§ 1º A notificação indicará as medidas corretivas e o prazo para sua implementação, fixado conforme a natureza e a complexidade da irregularidade, admitida prorrogação motivada.

§ 2º O disposto no *caput* não se aplica às hipóteses de reincidência, de resistência injustificada ao cumprimento das obrigações legais, de risco grave e iminente à saúde e à segurança do trabalhador, ou de ocultação deliberada de informações e fraude, bem como às hipóteses previstas no Título VI desta Lei.

## CAPÍTULO II

### DAS MULTAS ADMINISTRATIVAS





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

**Art. 205.** As infrações aos deveres previstos nesta Lei sujeitam o infrator a multa administrativa, sem prejuízo das responsabilidades civil e penal, aplicando-se, no que couber, as penalidades, os valores e os critérios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na legislação trabalhista especial e nas normas regulamentadoras.

§ 1º Na ausência de tipificação ou de valoração específica nas normas referidas no *caput*, a multa será fixada entre R\$ 176,03 (cento e setenta e seis reais e três centavos) e R\$ 44.396,84 (quarenta e quatro mil trezentos e noventa e seis reais e oitenta e quatro centavos), por unidade de cálculo.

§ 2º A unidade de cálculo referida no § 1º será definida na forma do regulamento, conforme a natureza do dever violado, podendo ser, exemplificativamente, por trabalhador, por unidade produtiva, por contrato, por instalação ou alojamento, por frente de trabalho, por escala ou por evento.

§ 3º A autoridade competente graduará o valor da multa administrativa dentro da faixa prevista no § 1º, na forma do regulamento, considerando, entre outros, a natureza da infração, os meios ao alcance do infrator, bem como o seu porte econômico, a extensão do dano e a situação econômico-financeira.

§ 4º Os valores de que trata o § 1º serão atualizados nos termos do § 2º do art. 634 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

## TÍTULO X

### DA POLÍTICA NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO, TECNOLOGIA, INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE NO TRABALHO RURAL

#### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 206.** Fica instituída a Política Nacional de Qualificação, Tecnologia, Inovação e Sustentabilidade no Trabalho Rural, com os seguintes objetivos:





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

I - promover a qualificação profissional contínua e a inclusão digital dos trabalhadores rurais;

II - apoiar a introdução segura e responsável de inovações e tecnologias, com prevenção de riscos e adaptação de processos;

III - proteger a empregabilidade mediante requalificação e realocação interna em decorrência de mudanças produtivas;

IV - fomentar boas práticas socioambientais associadas ao cumprimento da legislação trabalhista;

V - articular ações públicas e privadas de capacitação, assistência técnica e difusão tecnológica adequadas aos arranjos produtivos locais;

VI - valorizar certificações de sustentabilidade reconhecidas como instrumento de comprovação, priorização ou elegibilidade em políticas públicas, quando compatíveis com suas finalidades;

VII – incentivar a negociação coletiva para reconhecimento de competências, trilhas formativas e incentivos à qualificação;

VIII – assegurar transição justa no meio rural, com melhoria das condições de trabalho e aumento de produtividade.

**Art. 207.** A Política Nacional de Qualificação, Tecnologia, Inovação e Sustentabilidade no Trabalho Rural será implementada segundo as seguintes diretrizes:

I - integração com sistemas e entidades de formação profissional, inclusive o SENAR e demais entidades do Sistema S, instituições públicas de ensino e pesquisa e serviços de assistência técnica e extensão rural;

II - prioridade a conteúdos de segurança e saúde no trabalho, operação segura de máquinas e equipamentos e uso adequado de tecnologias e insumos;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

III - consideração do porte e da capacidade econômica do empregador, com modelos simplificados para microempresas e empresas de pequeno porte, nos termos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006;

IV - respeito às especificidades territoriais, sazonais e culturais do trabalho rural e aos diferentes perfis ocupacionais;

V - estímulo à negociação coletiva sobre reconhecimento de competências, adicionais de qualificação e arranjos de formação no trabalho;

VI - promoção da inovação aberta, da difusão tecnológica e da transferência de conhecimento adequadas aos arranjos produtivos locais;

VII - neutralidade tecnológica, proporcionalidade regulatória e desburocratização, evitando a imposição de soluções específicas quando houver alternativas equivalentes;

VIII - monitoramento e avaliação contínuos, com indicadores de resultados e transparência no ciclo de gestão e na aplicação de recursos públicos;

IX - governança de caráter consultivo e composição tripartite, integrada por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores, para a proposição de diretrizes, o acompanhamento e a avaliação das políticas;

X - articulação com políticas de crédito, de compras públicas, de fomento, de conectividade rural e de inclusão digital, quando compatíveis com estas diretrizes.

## CAPÍTULO II

### DA QUALIFICAÇÃO E DA INOVAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO RURAIS

**Art. 208.** É dever do empregador rural promover e custear a qualificação e a capacitação contínua de seus empregados, com conteúdo





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

mínimo relacionado à segurança e saúde no trabalho, à operação segura de máquinas e equipamentos e ao uso adequado de tecnologias e insumos aplicados ao meio rural, preferencialmente durante a jornada de trabalho e sem ônus para o empregado.

§ 1º A implementação dos programas de qualificação considerará o porte e a capacidade econômica do empregador, admitidos modelos simplificados para microempresas e empresas de pequeno porte, nos termos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

**Art. 209.** Ao introduzir novas tecnologias ou mudanças organizacionais e de processos, o empregador rural deverá, observadas as normas de segurança e saúde no trabalho:

I - proporcionar treinamento adequado, gratuito e acessível, preferencialmente durante a jornada;

II - assegurar a compatibilidade dos equipamentos de proteção individual e coletiva com as inovações introduzidas;

III - manter manuais e procedimentos atualizados, em linguagem acessível aos trabalhadores.

**Art. 210.** Ao trabalhador rural que concluir qualificação profissional reconhecida, nos termos do regulamento, é assegurado:

I - o direito de solicitar transferência para função compatível com a nova qualificação, observada a disponibilidade de vagas e as necessidades organizacionais do empregador;

II - a possibilidade de adicional de qualificação, de natureza salarial, quando previsto em instrumento coletivo, condicionado à aplicação efetiva da nova competência nas atividades laborais.

**Art. 211.** A adoção de inovações, inclusive tecnológicas, com potencial de reduzir significativamente postos de trabalho já existentes priorizará, quando técnica e economicamente viável, programas de requalificação dos trabalhadores potencialmente afetados e plano de





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

realocação interna, observado o perfil profissional e a disponibilidade de funções.

**Art. 212.** As ações de qualificação e de transição tecnológica previstas neste Capítulo poderão ser executadas em cooperação com órgãos e entidades públicas, instituições de ensino e pesquisa e entidades do setor produtivo, nos termos de regulamento, sem prejuízo do cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho.

### CAPÍTULO III

#### DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

##### Seção I

##### Da Governança Consultiva

**Art. 213.** A Política Nacional de Qualificação, Tecnologia, Inovação e Sustentabilidade no Trabalho Rural contará, nos termos do regulamento, com conselho de caráter consultivo e composição tripartite, integrado por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores, com as seguintes atribuições:

I - propor diretrizes nacionais para a qualificação, tecnologia, inovação e sustentabilidade no trabalho rural;

II - recomendar prioridades de aplicação de recursos públicos na implementação das ações;

III - opinar sobre reconhecimento de competências e certificações, sugerindo alinhamento a normas nacionais e internacionais;

IV - recomendar referenciais curriculares e conteúdos mínimos para programas de capacitação;

V - acompanhar e avaliar políticas e programas, emitindo recomendações e relatórios;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

VI - estimular estudos e difusão de boas práticas em qualificação, segurança e inovação no meio rural.

§ 1º A organização, a composição, a forma de indicação, a duração dos mandatos, o quórum e as regras de funcionamento serão definidos em regulamento.

§ 2º A participação será não remunerada, constituindo prestação de serviço público relevante, admitido o ressarcimento de despesas estritamente necessárias, nos termos do regulamento e da disponibilidade orçamentária.

## Seção II

### Do Fundo de Modernização do Trabalho Rural (FMTR)

**Art. 214.** Fica instituído o Fundo de Modernização do Trabalho Rural (FMTR), de natureza contábil, vinculado ao órgão do Poder Executivo federal responsável pela política de trabalho e emprego, com o objetivo de financiar programas e ações de qualificação profissional, inovação e tecnologia e melhoria das condições de trabalho no campo, observada a legislação orçamentária e financeira aplicável.

§ 1º O regulamento disporá sobre a governança, a unidade gestora, os critérios de elegibilidade e os procedimentos de seleção, execução, monitoramento e prestação de contas dos projetos apoiados.

§ 2º A execução orçamentária e financeira dependerá de dotação específica na lei orçamentária anual ou em créditos adicionais.

§ 3º O conselho de que trata o art. 213 poderá propor diretrizes e prioridades para a aplicação dos recursos do FMTR, nos termos do regulamento.

**Art. 215.** Constituem recursos do FMTR:

I – dotações orçamentárias da União consignadas na lei orçamentária anual e em créditos adicionais;





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

II – transferências do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), quando previstas na lei orçamentária anual e na legislação aplicável;

III – contribuições, doações e legados de pessoas físicas ou jurídicas, nacionais ou estrangeiras, e de organismos internacionais;

IV – receitas decorrentes de convênios, acordos de cooperação, termos de execução descentralizada e instrumentos congêneres firmados com o SENAR e demais entidades do Sistema S, observadas as finalidades institucionais das entidades convenentes e sem alteração da destinação legal de suas contribuições.

*Parágrafo único.* A execução orçamentária e financeira do FMTR observará a vedação de vinculação de receita de impostos (art. 167, IV, da Constituição Federal), as normas de direito financeiro e a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, bem como a transparência no ciclo de gestão e na aplicação de recursos públicos, nos termos do regulamento.

### Seção III

#### Dos Incentivos e Certificações

**Art. 216.** As certificações de sustentabilidade reconhecidas, que incluam em seus critérios padrões de conformidade trabalhista, social e ambiental alinhados à legislação brasileira, serão valoradas ou utilizadas como elemento de comprovação, de priorização ou de elegibilidade em políticas, programas e ações públicas correlatas, quando compatíveis com suas finalidades.

**Art. 217.** O Poder Público estabelecerá programa de reconhecimento voluntário, na forma de selo “Trabalho Rural Digno e Sustentável”, a ser concedido a empregadores que comprovem excelência no cumprimento da legislação trabalhista rural e promoção de condições de trabalho superiores às exigidas em lei, conforme critérios e procedimentos definidos em regulamento.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

*Parágrafo único.* A obtenção do selo poderá ensejar, nos termos do regulamento e da legislação aplicável, tratamento diferenciado em políticas públicas de fomento e iniciativas de acesso a mercados, quando compatível com suas finalidades, vedadas exigências restritivas desproporcionais.

**Art. 218.** A concessão de quaisquer benefícios, selos ou incentivos previstos neste Título não exime o empregador do cumprimento integral da legislação vigente, nem o isenta das fiscalizações e sanções aplicáveis.

## TÍTULO XI

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 219.** As disposições desta Lei aplicam-se aos contratos de trabalho rurais em vigor, respeitadas o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

*Parágrafo único.* As convenções e os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente à vigência desta Lei permanecem válidos até o seu termo final.

**Art. 220.** Fica revogada a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973.

*Parágrafo único.* As remissões à lei revogada de que trata o *caput*, constantes de atos normativos, consideram-se referidas às disposições desta Lei que disciplinem a mesma matéria.

**Art. 221.** Esta Lei entra em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação oficial.

## JUSTIFICAÇÃO

O projeto de lei nasce do reconhecimento de que a legislação hoje dispersa não acompanha a complexidade produtiva, tecnológica e logística do campo, o que eleva custos e insegurança para todos os envolvidos. Em resposta, o Título I organiza o alcance da lei, consolida fontes





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

já conhecidas do Direito do Trabalho e alinha a interpretação a tratados incorporados, sem apresentar como novidade o que já integra o ordenamento. Com definições objetivas e diretrizes claras, o texto harmoniza especialidade e integração com a CLT, sem ruptura com o que funciona. O resultado esperado é previsibilidade para investir e planejar, com proteção mínima estável e menor espaço para disputas interpretativas.

No plano contratual, o Título II reafirma o prazo indeterminado como regra e disciplina, de forma transparente, hipóteses de prazo determinado compatíveis com safra, obra certa, experiência e pequeno prazo, sem transformar institutos já existentes em inovação. A organização de jornada consolida limites conhecidos, amplia a segurança do banco de horas e ajusta regimes especiais à realidade do campo, com controles viáveis e respeito ao repouso. A remuneração distingue com precisão parcelas salariais e indenizatórias, preserva utilidades típicas do meio rural e confere critérios para prêmios com metas objetivas. Com isso, o empregador ganha segurança para dimensionar equipes e custos, e o trabalhador recebe clareza sobre direitos e deveres desde a admissão até a rescisão.

Na proteção específica, o Título III atualiza salvaguardas a mulheres e adolescentes sem apresentar como novidade o que já possui base consolidada, e reforça prioridades como escolarização, limites de jornada e ambientes seguros. Parâmetros para alojamento, transporte e frentes de trabalho seguem a técnica conhecida, com regras que evitam discriminações e permitem acomodações justificadas por saúde e segurança quando necessárias. A aprendizagem rural adota desenho compatível com localidades remotas, com mecanismos de cotas e consórcios, garantindo formação prática supervisionada sem prejuízo da frequência escolar. Esse conjunto produz mão de obra mais qualificada e reduz passivos decorrentes de improvisos, o que favorece a continuidade produtiva.

Já em saúde, segurança e meio ambiente, o Título IV estrutura a prevenção contínua por meio do PGRTR, com inventário de riscos, plano de ação, capacitação e registro documental, em linha com normas já adotadas no país. A CIPATR, a ergonomia, o uso de máquinas e agrotóxicos e a atenção a riscos psicossociais recebem disciplina que facilita a fiscalização e a gestão interna, sem impor burocracia desnecessária. Os adicionais de insalubridade e periculosidade usam critérios objetivos e cessam com neutralização, estimulando investimentos em proteção coletiva e equipamentos de proteção





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

individual (EPIs) eficazes. Assim, há redução de acidentes, queda no número de afastamentos e ganho de produtividade, com resultados financeiros e humanos mensuráveis.

Quanto às formas de prestação de serviços, o Título V disciplina a terceirização no campo com habilitação séria, capacidade econômica efetiva e deveres documentais proporcionais, coibindo a intermediação irregular e prevendo responsabilidade subsidiária ou solidária do tomador, conforme o caso. O contrato de empreitada preserva a responsabilidade do dono da obra apenas nas hipóteses previstas, enquanto o temporário, o avulso e o intermitente, no meio rural, são detalhados com regras claras de convocação, pagamento e proteção, harmonizando-os com institutos consolidados em outros diplomas legais e com as peculiaridades do campo. Já o capítulo das cooperativas de trabalho rural valoriza a autogestão genuína e coíbe o desvirtuamento que mascara vínculo de emprego, com resposta clara nos casos de fraude. Desse modo, o produtor planeja picos sazonais com confiança e o trabalhador recebe pagamento devido e proteção adequada.

Para um ambiente íntegro e confiável, o Título VI institui um conjunto coerente de deveres de prevenção, verificação e resposta diante de trabalho infantil, condições análogas à escravidão, discriminação e assédio, alinhado a práticas já reconhecidas e agora organizadas em linguagem acessível. A devida diligência na cadeia produtiva é calibrada por porte e risco, com modelo simplificado para pequenos, e com cláusulas contratuais verificáveis que reduzem incertezas. A responsabilização solidária exige nexos e capacidade real de influência, e pode ser mitigada por programas efetivos e auditáveis de conformidade e correção. O resultado é confiança comercial, redução de perdas reputacionais e ambiente mais seguro para todos.

No plano coletivo, o Título VII prestigia o diálogo social e a adequação setorial negociada, com rito mínimo para abertura de tratativas e reforço da boa-fé nas mesas. Convenções e acordos moldam banco de horas, escalas e regimes especiais às realidades territoriais, com transparência e mecanismos de acompanhamento que evitam surpresa e ruptura. A exigência de equipes mínimas e a disciplina dos dias parados seguem lógica já assimilada pelo direito do trabalho, agora descrita de modo compatível com o campo. Esse equilíbrio diminui conflitos, dá estabilidade às safras e fortalece a confiança entre produtores e trabalhadores.





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

Na solução de controvérsias, o Título VIII prioriza mediação e conciliação com linguagem simples, ritos objetivos e devolutivas claras, sem suprimir o acesso direto ao Judiciário quando cabível. A prevenção de disputas apoia-se em contratos precisos, registros idôneos e organização documental que encurtam o caminho entre a divergência e o acordo, com redução de custos para todos os lados. O capítulo evita duplicidades com a CLT e preserva garantias conhecidas, agora articuladas às peculiaridades do campo. Isso acelera a pacificação de conflitos, alivia a sobrecarga de processos e melhora a previsibilidade para quem produz e para quem trabalha.

Quanto à atuação estatal, o Título IX organiza fiscalização, notificação, autuação e multas com lógica pedagógica e gradação coerente, sem renunciar à punição proporcional em casos graves ou reiterados. A dupla visita é preservada onde couber e as exceções são definidas com objetividade, o que dá segurança ao produtor diligente e foco ao poder público. Procedimentos compatíveis com frentes sazonais e áreas remotas reduzem deslocamentos inúteis e concentram esforços nos maiores riscos. A consequência natural é menor passivo, maior conformidade e um ambiente regulatório que orienta primeiro e sanciona quando necessário.

Para implementação estruturante, o Título X institui a Política Nacional de Qualificação, Tecnologia, Inovação e Sustentabilidade no Trabalho Rural, integrando capacitação contínua, inclusão digital e difusão tecnológica com neutralidade e proporcionalidade por porte e território. Nesse contexto, a governança tripartite e consultiva define diretrizes, monitora resultados e valoriza certificações de sustentabilidade alinhadas à legislação, com transparência e avaliação contínua. Além disso, o FMTR financia qualificação, inovação e melhoria das condições de trabalho, enquanto o selo “Trabalho Rural Digno e Sustentável” reconhece boas práticas sem exigências desproporcionais, favorecendo requalificação, transição justa e ganhos de produtividade e proteção.

Por fim, o Título XI reúne disposições finais e transitórias, aplicando a nova Lei às relações em curso com salvaguardas de ato jurídico perfeito, direito adquirido e coisa julgada. Estabelece *vacatio* de 180 dias, assegura a vigência das convenções e acordos coletivos até seu termo e revoga expressamente a Lei nº 5.889/1973, com regra de remissão aos dispositivos equivalentes. Essas medidas criam janela de adaptação para atualizar contratos, políticas internas, controles de jornada e rotinas de saúde e





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Margareth Buzetti

segurança com planejamento, o que evita descontinuidade produtiva e impactos abruptos e favorece a adesão e boas práticas. Com isso, reforçam a segurança jurídica, previnem lacunas e repriminção e organizam a transição normativa.

Em síntese, fica demonstrado que a proposta não reinventa o que funciona, mas integra, esclarece e atualiza pontos sensíveis que hoje geram custo e incerteza, além de promover melhorias e modernização da gestão contratual, dos mecanismos de prevenção e segurança, da qualificação contínua e da adoção responsável de tecnologias. A convergência entre proteção efetiva, eficiência operacional e segurança jurídica organiza incentivos para investir em qualificação, gestão e prevenção, com retorno concreto. Dessa forma, o resultado é nítido: o campo ganha regras claras, o trabalhador ganha condições melhores e mais amplas oportunidades para o crescimento profissional e a economia regional ganha estabilidade para crescer.

Ante o exposto, considerando a necessidade de dotar o País de marco coeso e exequível para o trabalho rural, alinhado à proteção efetiva, à segurança jurídica e à produtividade sustentável, contamos com o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões,

Senadora MARGARETH BUZETTI



# LEGISLAÇÃO CITADA

- Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT-1988-10-05 , Disposições Transitórias da Constituição Federal - 1988/88  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:ato.disposicoes.constitucionais.transitorias:1988;1988>
- Constituição de 1988 - CON-1988-10-05 - 1988/88  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:constituicao:1988;1988>
- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (1943) - 5452/43  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>
  - art29\_par3
  - art29-1
  - art29-2
  - art59-1
  - art60\_par1u
  - art193
  - art429
  - art492
  - art634\_par2
  - art853
- Lei Complementar nº 101, de 4 de Maio de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal (2000) - 101/00  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei.complementar:2000;101>
- Lei Complementar nº 123, de 14 de Dezembro de 2006 - Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; Estatuto da Micro e Pequena Empresa; Lei do Simples Nacional; Lei do Supersimples - 123/06  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei.complementar:2006;123>
- Lei nº 5.764, de 16 de Dezembro de 1971 - Lei do Cooperativismo - 5764/71  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1971;5764>
- Lei nº 5.889, de 8 de Junho de 1973 - Lei do Trabalho Rural - 5889/73  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1973;5889>
- Lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974 - Lei do Trabalho Temporário - 6019/74  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1974;6019>
  - art12
- Lei nº 7.783, de 28 de Junho de 1989 - Lei de Greve (1989) - 7783/89  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1989;7783>
- Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991 - Lei Orgânica da Seguridade Social (1991) - 8212/91  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1991;8212>
  - art25-1
  - art31
- Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008 - Lei do Estágio (2008) - 11788/08  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2008;11788>
- Lei nº 12.023, de 27 de Agosto de 2009 - LEI-12023-2009-08-27 - 12023/09  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2009;12023>

- Lei nº 12.690, de 19 de Julho de 2012 - LEI-12690-2012-07-19 - 12690/12  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2012;12690>
- Lei nº 13.709, de 14 de Agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) (2018) - 13709/18  
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2018;13709>