



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 415, DE 2016

Altera o art. 18 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, e a ela acrescenta os arts. 20-A a 20-K, para dispor sobre: a lavratura de infração às leis do trabalho no meio rural; a integração das cláusulas previstas em sentenças normativas, acordos e convenções coletivas de trabalho no contrato de emprego; as condições especiais de labor passíveis de serem estabelecidas no meio rural; o contrato de aprendizagem rural; a reserva de vagas para trabalhadores com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social; a terceirização no âmbito rural; e as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador rural.

AUTORIA: Senador Cidinho Santos

DESPACHO: Às Comissões de Agricultura e Reforma Agrária; e de Assuntos Sociais, cabendo à última decisão terminativa



[Página da matéria](#)

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2016

Altera o art. 18 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, e a ela acrescenta os arts. 20-A a 20-K, para dispor sobre: a lavratura de infração às leis do trabalho no meio rural; a integração das cláusulas previstas em sentenças normativas, acordos e convenções coletivas de trabalho no contrato de emprego; as condições especiais de labor passíveis de serem estabelecidas no meio rural; o contrato de aprendizagem rural; a reserva de vagas para trabalhadores com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social; a terceirização no âmbito rural; e as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador rural.



SF/16228.77873-47

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 18 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º:

“**Art. 18.**

.....

§ 4º A lavratura de auto de infração dependerá de dupla visita, conferindo-se ao empregador rural, na primeira visita, a oportunidade para que sane as irregularidades apontadas pelo fiscal do trabalho.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 20-A a 20-K:

“**Art. 20-A.** As condições de trabalho previstas em sentenças normativas, acordos ou convenções coletivas de trabalho somente vigoram no prazo assinado nos respectivos instrumentos, não integrando de forma definitiva o contrato de trabalho.”

“**Art. 20-B.** Os acordos, convenções coletivas e os contratos de trabalho poderão estabelecer:

I – que a declaração de nulidade de uma de suas cláusulas do acordo ou convenção coletiva acarretará a invalidação de todo o instrumento;

II – a duração mínima de 1 (uma) hora e máxima de 4 (quatro) horas para o intervalo para repouso e alimentação de que trata o art. 5º desta Lei;

III – a redução do intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre duas jornadas de trabalho previsto no art. 5º desta Lei, em até 2 (duas) horas, em caso de necessidade imperiosa ou situação emergencial, desde que haja a respectiva compensação no dia seguinte ao que for efetuado a redução;

IV – a exclusão do tempo despendido pelo empregado para o deslocamento de ida ao seu posto de trabalho, bem como o correlato retorno, da jornada de trabalho, quando o empregador oferecer transporte compatível com os horários de início e término da referida jornada;

V – a prorrogação da jornada diária de trabalho por até 4 (quatro horas);

VI – a possibilidade de o empregado laborar em domingos e feriados, mediante folga compensatória;

VII – a possibilidade de o trabalhador que residir em local distante de seu posto de trabalho laborar em regime de 15 (quinze) dias de trabalho ininterruptos por 15 (quinze) dias de folga;

VIII – a extensão do disposto no art. 14 desta Lei às etapas que compõe a safra e a pecuária;

IX – a prorrogação sucessiva de contratos de safra, sem que haja a sua transmutação em contrato a prazo indeterminado;

X – a jornada de trabalho noturna de 21:00h às 04:00h, com acréscimo de 25% e duração de 60 (sessenta) minutos;

XI – o pagamento de prêmio por produtividade anual, desvinculado, para todos os efeitos, da remuneração do trabalhador.

Parágrafo único. Na hipótese do inciso VII deste artigo, o tomador dos serviços deverá custear as despesas efetuadas pelo trabalhador nos percursos residência/trabalho e trabalho/residência.”

“**Art. 20-C.** Contrato de aprendizagem rural é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador, com mais de 200 (duzentos) empregados, se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos de idade inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.



§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

§ 5º A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos de idade ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.”

“**Art. 20-D.** Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 2% (dois por cento), no mínimo, e 10% (dez por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º O limite fixado neste artigo não se aplica:

I – quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional;

II – aos empregados que exerçam atividades insalubres, perigosas, que demandem licença, habilitação e capacitação específica.

§ 2º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput*, darão lugar à admissão de um aprendiz.



§ 3º Os estabelecimentos de que trata o **caput** ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.”

“**Art. 20-E.** 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.

§ 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 O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo.”

“**Art. 20-F.** A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 20-E, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.”

“**Art. 20-G.** A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Parágrafo único. O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.”



“**Art. 20-H.** O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos de idade, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 20-C desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV – a pedido do aprendiz.”

“**Art. 20-I.** A empresa com 200 (duzentos) ou mais empregados está obrigada a preencher de 1% (um por cento) a 2% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – de 200 até 1.000 empregados 1%;

II – a partir de 1.001 empregados 2%.

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º A inexistência de beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas na localidade da prestação dos serviços dispensa o empregador do cumprimento do disposto no *caput*.

§ 4º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata esta Lei.”

“**Art. 20-J.** É facultado ao empregador rural a contratação de pessoas físicas ou jurídicas para execução de sua atividade-fim, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Parágrafo único. O empregador será subsidiariamente responsável pelos direitos trabalhistas devidos aos trabalhadores contratados na forma do *caput*.”



“**Art. 20-K.** A proteção à saúde e à segurança do trabalhador rural observará o disposto na Norma Regulamentadora nº 31, do Ministério do Trabalho, que passa a integrar esta Lei para todos os efeitos, inclusive, no que tange ao processo para a sua alteração.”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho no campo, dada as suas variedades sazonais e às especificidades da região em que é desenvolvido, difere fundamentalmente do labor urbano.

Por isso, a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, deve ser modificada, a fim de que as suas disposições atendam plenamente aos interesses dos empregadores e empregados do campo.

Para isso, propõe-se este projeto de lei, em que, mediante o estabelecimento de diversas possibilidades de adaptação do diploma de 1973 às peculiaridades vivenciadas nas várias atividades exploradas no meio rural, moderniza-se o teor da lei que se busca alterar.

Para tanto, se deixa claro que as condições de trabalho rurais alçadas via dissídio coletivo ou normas coletivas vigoram apenas durante a vigência dos respectivos instrumentos, como maneira de se estimular as referidas categorias a buscar a composição necessária à valorização social do trabalho e da livre iniciativa, prevista no art. 170, *caput*, da Carta Magna.

Além disso, abre-se a possibilidade de ampla negociação das condições de trabalho, mediante a possibilidade de empregados e empregadores, via contrato de emprego ou norma coletiva, estabelecerem condições especiais de trabalho a serem observadas nos respectivos cotidianos laborais.

Cite-se, como exemplo, a possibilidade de adequação dos períodos de descanso inter e intrajornada às excepcionalidades vivenciadas no campo (conforme incisos I e II do art. 20-B que se busca inserir na Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973), o que garante, a um só tempo, a saúde do trabalhador e o atendimento das necessidades da produção, conciliando o capital e o trabalho, na forma do citado art. 170 da Carta Magna.



SF/16228.77873-47

Não menos importante, a exclusão das horas *in itinere* da jornada de trabalho, providência que fomenta o empregador a oferecer o transporte necessário para os trechos de ida ao posto laboral e correlato retorno, medida que, a toda evidência, beneficia o empregador, que não mais dependerá do transporte público brasileiro, cuja qualidade é alvo de críticas por toda a sociedade.

Ressalte-se, ainda, a faculdade de se instituir o regime de 15 (quinze) dias de trabalho por 15 (quinze) de descanso, para o empregado que residir longe do local em que presta os serviços, como maneira de se garantir a esse empregado o convívio com a sua família e a comunidade que o cerca, já que o empregador que instituir a mencionada dinâmica laboral fica obrigado a custear as despesas com o percurso trabalho/residência e residência/trabalho.

Outro avanço trazido pela proposição, caso aprovada, consiste em estender as normas do contrato de safra às respectivas etapas (colheita e plantio), assim como às fases da pecuária (cria, manejo produtivo e engorda), que, por consistirem em atividades igualmente temporárias, merecem o mesmo tratamento dispensado pelo art. 14 da Lei nº 5.889, de 1973.

O estabelecimento de prêmio produtividade anual, desvinculado da remuneração, é medida que compensa o trabalhador e estimula a eficiência do campo brasileiro, motivo pelo qual merece ser incentivada pela legislação nacional.

Todas essas providências são apenas exemplos dos avanços passíveis de serem proporcionados pela aprovação da proposição em exame, que, além de permitir a empregados e empregadores a adaptação das generalidades da lei ao cotidiano laboral, disciplina, observadas as peculiaridades do campo: a) a fiscalização do trabalho (estabelecendo o critério da dupla visita); b) a contratação de aprendizes (suprindo a lacuna normativa até então existente); c) a reserva de vagas para trabalhadores deficientes ou reabilitados pela Previdência Social (estimulando as respectivas empregabilidades); d) a terceirização no meio rural (que estimula o aumento do emprego formal); e e) proteção e saúde do obreiro camponês (mediante a integração da Norma Regulamentadora nº 31 do Ministério do Trabalho e do Emprego no corpo da lei).

Solicita-se, então, apoio dos meus nobres pares na aprovação integral da presente proposta legislativa.



Sala das Sessões,

Senador CIDINHO SANTOS



SF/16228.77873-47

LEGISLAÇÃO CITADA

- Lei nº 5.889, de 8 de Junho de 1973 - Lei do Trabalho Rural - 5889/73

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1973;5889>

- artigo 14

- artigo 18