



# SENADO FEDERAL

## PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 458, DE 2009

Altera a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, que *estatuí normas reguladoras do trabalho rural*, visando a sua adequação e modernização.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** A Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, passa a vigorar com as seguintes alterações e acréscimos:

**“Art. 4º.....”**

**Parágrafo único.** Quando não colidir com interesses assegurados aos empregados rurais, o empregador rural devidamente inscrito nos órgãos próprios do Município, Estado ou União, será considerado pessoa jurídica de direito privado, para todas as finalidades legais.”

**“Art. 5º** A duração normal do trabalho para os empregados rurais não excederá de 8 (oito) horas diárias, sendo que em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, observados os usos e costumes do local da prestação dos serviços, e as condições climáticas adversas que podem colocar a saúde do trabalhador em risco, de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 4 (quatro) horas. Entre duas jornadas haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.(NR)”

**Parágrafo único.** A previsão de intervalo para repouso e alimentação que exceda a 2 (duas) horas deverá constar no contrato individual de trabalho.

**“Art. 5-A.** Ocorrendo necessidade imperiosa poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior ou causas acidentais, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º. Configura necessidade imperiosa a ocorrência de circunstâncias extraordinárias na atividade rural que demandem prestação de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, resultantes de condições climáticas adversas, períodos de chuva, frio ou de seca prolongados, previsão oficial de chuvas ou de geadas no período de safra, compreendendo este o plantio, a capina, a colheita, o transporte e o armazenamento, pragas que exijam combate urgente, além de outras situações emergenciais peculiares.

§ 2º. Sempre que motivo de força maior ou resultante de causas acidentais implicar na impossibilidade de realização do trabalho, determinando sua interrupção, a duração normal do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário, até o máximo de quatro horas, durante o número de dias indispensáveis para a recuperação do tempo perdido, desde que não se exceda o tempo de doze horas diárias, em período não superior a sessenta dias por ano.

§ 3º. Nos casos de excesso de jornada por motivo de força maior ou de causas acidentais, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos previstos neste artigo, a remuneração será, de pelo menos, cinquenta por cento superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder doze horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 4º. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de doze horas diárias trabalhadas por motivo de força maior ou necessidade imperiosa.

§ 5º. O excesso de horas definido no *caput* deste artigo poderá ser exigido independentemente de acordo ou convenção coletiva, devendo o empregador anotar nos controles de ponto dos empregados, colocando à disposição da fiscalização do trabalho

§ 6º. Para que se possa adotar o regime de compensação previsto no § 4º, o empregador deverá manter o controle da jornada diária de trabalho, independentemente do número de empregados, bem como fornecer, mensalmente, o demonstrativo individual das horas suplementares trabalhadas e o período em que poderão ser compensadas pelo trabalhador.

§ 7º. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária exigida por motivo de força maior ou por necessidade imperiosa, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.”

“Art. 6º-A. Todo trabalhador rural tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, de acordo com as exigências das atividades rurais, nos feriados civis e religiosos, nos termos da Lei n.605/49.

**Parágrafo único.** É facultado ao trabalhador que residir em propriedade rural, distante da sua família, quando o mesmo trabalhar em domingos e feriados no mês anterior, preservando o gozo regular de um domingo ao mês, mediante solicitação por escrito e sujeito à concordância do empregador, usufruir dos descansos semanais trabalhados em pelo menos 5 (cinco) dias consecutivos de folga remunerada dentro do mês, nos casos em que a família do mesmo resida em outro lugar urbano distante do convívio diário com o trabalhador rural.

“Art.9º. ....

§ 6º .Quando a moradia e infra-estrutura foram cedidas e fornecidas pelo empregador ao empregado rural, respeitadas as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, e legislações aplicáveis a espécie, for condição essencial para o trabalho, em razão da distância entre o local da execução do trabalho e onde o mesmo tiver residência fixa, não se aplicam os requisitos de validade estampados no § 5º do art. 9 desta Lei, quanto à parte burocrática e formal exigidas nos itens atinentes.

§ 7º . Quando os entes públicos que tem a obrigação do transporte público regular em todo o território nacional, não colocarem a disposição dos trabalhadores e empregadores rurais, o transporte público que dê condições aos trabalhadores de ir e vir, conforme preconiza a Constituição Federal, o empregador poderá fornecer a seus empregados tal tipo de transporte, com segurança, conforto e dignidade, sem contudo, cobrar-lhes valores pela oferta de tal tipo de serviço, especialmente quando se tratar de deslocamento diário, semanal ou mensal, da sua residência para o trabalho e do trabalho para sua residência, não incluindo em tais casos a jornada *in itinere*.

“Art. 19-A É facultada ao empregador rural, cuja atividade produtiva dependa da utilização de maquinários e equipamentos de propriedade de terceiros, a contratação com pessoas físicas ou jurídicas, para a execução de sua atividade-fim, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

**Parágrafo único.** O inadimplemento de obrigações trabalhistas por parte do prestador de serviços rurais mecanizados, pessoa física ou jurídica, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, desde que tenha participado da relação processual e tais obrigações constem do título executivo judicial."

**Art. 2º** O art. 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º, renumerando-se o atual parágrafo único como § 1º:

**"Art. 14** .....

**§ 1º** .....

**§ 2º.** O contrato de safra que suceder a outro após o intervalo mínimo de três meses mantém a característica de contrato por prazo determinado, desde que vinculado à realização de serviços sazonais, sobretudo em atividades transitórias ou específicas de safra e entressafra. (NR)"

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

## **JUSTIFICAÇÃO**

A presente proposição atende aos anseios da agricultura nacional. São propostas fundamentadas na experiência das assessorias dos empreendedores rurais de Mato Grosso e, em especial, nas práticas de auditoria e monitoramento das relações trabalhistas e de segurança do trabalho realizadas pelo Instituto Algodão Social.

Em nenhum momento, pretende-se flexibilizar, precarizar, desregulamentar, reduzir direitos ou postos de trabalho. O objetivo é dar dinamismo ao setor primário, para que mais empregos e oportunidades possam ser criados.

Nosso objetivo é assegurar a melhoria da qualidade de vida do trabalhador rural e de sua família, bem como possibilitar a plena regularização dos contratos de trabalho rural e a eliminação dos conflitos decorrentes da indiscriminada extensão da legislação trabalhista urbana ao contrato rural pelo Constituinte de 1988, sem que se considerassem as peculiaridades e sazonalidades do trabalho no campo.

Durante décadas, a relação de trabalho rural não teve importância jurídica para ser tutelada no mesmo nível da relação de trabalho urbano. Por essa razão, a

Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, promulgada em 1º de maio de 1943, em seu artigo 7º, *b*, excluiu expressamente sua aplicação aos contratos de trabalho rurais.

As primeiras iniciativas legais foram representadas pela promulgação do Estatuto do Trabalhador Rural, em 1963, e, posteriormente, pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 – Lei do Trabalho Rural, que atribuíram apenas determinados direitos ao trabalhador camponês.

Já por ocasião da votação da Constituição Federal de 1988, essas peculiaridades não foram consideradas pelos Constituintes, a maioria deles eleita pelos grandes centros urbanos e desprovida de um melhor conhecimento da matéria. Por isso, estenderam-se ao trabalhador rural todos os direitos previstos na CLT dirigidos ao trabalhador urbano, até então exclusivamente.

A uniformização de direitos e obrigações para o trabalho urbano e o rural gerou sérias e graves questões pontuais de atrito e conflito jurídico na relação de trabalho rural e se constituiu na principal fonte do elevado número de autos de infração, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, e de ações trabalhistas contra os empregadores rurais.

As propostas que apresentamos consideram que o direito nasce dos fatos e deve representar a justa regulamentação da realidade à qual deve ser aplicado, respeitando-se os princípios da dignidade do trabalhador e os direitos à liberdade, à igualdade e à livre iniciativa, sem os quais qualquer adequação se tornaria injusta e parcial.

A análise acurada e imparcial das propostas a seguir elencadas demonstra que elas têm como objetivo destravar os pontos críticos da relação de trabalho rural, os quais dão origem à grande maioria dos autos de infração e reclamações trabalhistas e são decorrentes de uma legislação que não foi elaborada para regulamentar especificamente o trabalho rural e suas peculiaridades, mas sim o trabalho urbano.

A Lei nº 5.889, de 1973, em seu art. 5º, estabelece que o intervalo intrajornada deve ser concedido *“de acordo com os usos e costumes da região”*, mas tal princípio legal não é uniformemente aceito pela Justiça do Trabalho e pela fiscalização trabalhista.

Aplica-se, singelamente; o intervalo criado para regulamentar a jornada urbana, ou seja, de, no mínimo, uma e, no máximo, duas horas, para descanso e refeição.

Por essa razão, alteramos a redação do artigo 5º da Lei do Trabalho Rural, para estender o limite mínimo de uma e o máximo de quatro horas, considerando-se as condições climáticas da região.

Um dos principais conflitos trabalhistas rurais está centralizado no excesso de jornada, ou seja, aquela que excede o limite de oito horas normais e duas extraordinárias, praticada sazonalmente no trabalho do campo, em decorrência de condições climáticas adversas e ataques de pragas.

A solução para os excessos urbanos é encontrada na CLT, em seu artigo 61, que prevê a figura do excesso de jornada, até o limite de doze horas diárias, caso seja caracterizada necessidade imperiosa ou devam ser concluídos serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

A falta de uma regulamentação específica na legislação rural, definindo o que seja, no campo, necessidade imperiosa e conclusão de serviços inadiáveis, tem sujeitado os empreendedores rurais aos rigores da fiscalização trabalhista, que entende que as situações peculiares do campo, que ocorrem sem aviso prévio, no período de uma safra, não podem ser enquadradas na previsão legal do art. 61 da CLT.

A execução dos serviços rurais, a céu aberto, está diretamente sujeita às condições do tempo, gerando permanentemente a exigência do trabalho em condições emergenciais, cuja inexecução acarreta prejuízos manifestos, como a perda de uma safra e, por consequência, a perda de empregos.

Assim, promovemos a inclusão dos arts. 5º-A e 6º-A, instituindo uma norma especial, de natureza rural, para permitir, em períodos de adversidades climáticas ou ataques de pragas, o trabalho em regime emergencial, com jornadas de até doze horas, cujo excesso, além da remuneração normal, pode ser objeto de compensação no período da entressafra.

Outro problema sério é a distância entre a fazenda e o centro urbano, onde fica a residência do trabalhador rural, o que impede a este um contato mais constante com seus familiares e disponibilidade de tempo para tratar de seus assuntos particulares.

O empregado é obrigado a ficar longe de sua família por meses seguidos, pois um final de semana não é suficiente para que ele possa manter um contato significativo com seus familiares.

Havendo interesse de ambas as partes, se houver uma regulamentação especial do direito ao descanso semanal remunerado para o trabalho rural, o problema poderá ser solucionado, pois o direito do trabalho nasce dos usos e costumes, sendo praxe, em algumas regiões do País, conceder ao trabalhador o direito a visitar sua família, num período de quatro a seis dias por mês, compensando-se o descanso semanal.

Outra impropriedade advém do fato de a Justiça do Trabalho e a fiscalização trabalhista não admitirem que um mesmo trabalhador seja recontratado na safra seguinte, se não tiver decorrido o interregno legal instituído para o trabalho urbano, que é de seis meses.

Esse impedimento legal e a carga tributária a que o empregador está sujeito também na entressafra fazem com que o trabalhador busque trabalho em outra fazenda, em outro município ou em outro estado, prejudicado por um tratamento igualitário entre o trabalho urbano, em que a sazonalidade é exceção, e o rural, em que a sazonalidade é regra.

Finalmente, dispomos sobre a necessidade de terceirização das atividades pertinentes ao período de preparo da terra até a colheita e o beneficiamento.

Há necessidade jurídica e legal de admitir-se a terceirização nas fases específicas da atividade rural que necessitem da utilização de maquinários.

A fiscalização trabalhista não admite que os maquinários e implementos eventualmente contratados sejam operados pelo empregado de seus proprietários ou da empresa especializada na prestação de serviços mecanizados, exigindo que o empregador rural registre o operador da máquina contratada como seu empregado, o que é inadequado.

Esses contratos são geralmente de curtíssima duração e plenamente justificados pela impossibilidade de o produtor adquirir todos os equipamentos, como, por exemplo, uma colheitadeira, devido aos altos custos, o que inviabilizaria a produção rural.

Essas são, em síntese, as alterações que propomos para adequar e modernizar inúmeros dispositivos da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, que estatui normas reguladoras do trabalho rural.

Contamos com a colaboração dos nossos Pares para um debate aberto e franco sobre as condições de trabalho no setor primário, visando ao aperfeiçoamento da proposição que ora apresentamos.

Sala das Sessões, 8 de outubro de 2009.

  
Senador **GILBERTO GOELLNER**

**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**LEI Nº 5.889, DE 8 DE JUNHO DE 1973.**

Estatui normas reguladoras do trabalho rural.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 4º - Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem.

Art. 5º Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Art. 6º Nos serviços, caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efeito exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Art. 8º Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno.

Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;



b) até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;

c) adiantamentos em dinheiro.

§ 1º As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

§ 2º Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto, previsto na letra "a" deste artigo, será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

§ 3º Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de trinta dias.

§ 4º O Regulamento desta Lei especificará os tipos de morada para fins de dedução.

§ 5º A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infra estrutura básica, assim, como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais. (Incluído pela Lei nº 9.300, de 29/08/96)

Art. 10. A prescrição dos direitos assegurados por esta Lei aos trabalhadores rurais só ocorrerá após dois anos de cessação do contrato de trabalho.

Parágrafo único. Contra o menor de dezoito anos não corre qualquer prescrição.

Art. 11. Ao empregado rural maior de dezesseis anos é assegurado salário mínimo igual ao de empregado adulto.

Parágrafo único. Ao empregado menor de dezesseis anos é assegurado salário mínimo fixado em valor correspondente à metade do salário mínimo estabelecido para o adulto.

Art. 12. Na regiões em que se adota a plantação subsidiária ou intercalar (cultura secundária), a cargo do empregado rural, quando autorizada ou permitida, será objeto de contrato em separado.

Parágrafo único. Embora devendo integrar o resultado anual a que tiver direito o empregado rural, a plantação subsidiária ou intercalar não poderá compor a parte correspondente ao salário mínimo na remuneração geral do empregado, durante o ano agrícola.

Art. 13. Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do ministro do Trabalho e Previdência Social.

Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.

Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 1º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 2º A filiação e a inscrição do trabalhador de que trata este artigo na Previdência Social decorrem, automaticamente, da sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 3º O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do disposto no § 2º deste artigo, e: (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

I – mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou

II – mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo: (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

a) expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 4º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo só poderá ser realizada por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 5º A contribuição do segurado trabalhador rural contratado para prestar serviço na forma deste artigo é de 8% (oito por cento) sobre o respectivo salário-de-contribuição definido no inciso I do caput do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 6º A não inclusão do trabalhador na GFIP pressupõe a inexistência de contratação na forma deste artigo, sem prejuízo de comprovação, por qualquer meio admitido em direito, da existência de relação jurídica diversa. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 7º Compete ao empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias nos termos da legislação vigente, cabendo à Previdência Social e à Receita Federal do Brasil instituir mecanismos que facilitem o acesso do trabalhador e da entidade sindical que o representa às informações sobre as contribuições recolhidas. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 8º São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 9º Todas as parcelas devidas ao trabalhador de que trata este artigo serão calculadas dia a dia e pagas diretamente a ele mediante recibo. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 10. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS deverá ser recolhido e poderá ser levantado nos termos da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

Art. 15. Durante o prazo do aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

Brasília, 8 de junho de 1973; 152º da Independência e 85º da República.

Emílio g. Médici

*Júlio Barata*

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 11.6.1973

*(Às Comissões de Agricultura e Reforma Agrária; e de Assuntos Sociais, cabendo `última a decisão terminativa)*

Publicado no **DSF**, de 09/10/2009.