



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO

Nº 208 ,DE 2012

Altera a Lei 5.889, de 08 de junho de 1973, que estatui normas reguladoras do trabalho rural, e a Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, visando a sua adequação e modernização.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. A Lei nº 5.889, de 08 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 dos Municípios, Estados 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 a 08 (oito) horas diárias, sendo que em qualquer trabalho contínuo e de duração superior a 06 (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.

§ 1º. O intervalo para repouso e alimentação poderá variar de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo de 04 (quatro) horas, devendo constar no contrato individual de trabalho, quando exceder a 02 (duas) horas.

§ 2º. Entre duas jornadas haverá um período mínimo de 11(onze) horas consecutivas para descanso. (NR)”

"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 á 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 como períodos de chuva, frio ou de seca prolongados, previsão oficial de chuvas ou geadas no período de safra, compreendendo este o plantio, a capina, a colheita, o transporte e o armazenamento, o combate as pragas que exijam medida urgente, além de outras situações emergenciais peculiares.

§ 2º. Sempre que o motivo de força maior ou resultante de causas acidentais implicar na interrupção da realização do trabalho, a jornada diária normal poderá ser prorrogada até o limite máximo de 04 (quatro) horas.

§ 3º. A previsão contida no parágrafo anterior só se aplica pelo prazo indispensável à recuperação do tempo perdido e dos trabalhos não realizados no período da interrupção, desde que não exceda de 12 (doze) horas diárias, limitado a sessenta dias por ano.

§ 4º. Nos casos de excesso de jornada por motivo de força maior, de causas acidentais e ou a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos previstos neste artigo a remuneração será, de pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder a 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 5º. Durante os períodos de safra, é facultado ao empregador exigir do empregado a prorrogação da jornada diária de trabalho, observados o limite máximo e valor da remuneração, conforme determinados no parágrafo anterior.

§ 6º. O excesso de horas definido neste 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.

“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 nº. 605/49.

§1º. O trabalhador rural que desenvolva sua atividade laboral em local distante de sua família, impedido do convívio familiar semanal, e que tenha trabalhado em domingos e feriados no mês imediatamente anterior sem usufruir do descanso semanal remunerado, mediante solicitação por escrito e sujeito à concordância do empregador, fará jus a, no mínimo, 05 (cinco) dias consecutivos de folga remunerada, compensando-se seus descansos semanais trabalhados.

§2º. Ao trabalhador rural será assegurado, obrigatoriamente, o direito ao gozo regular do descanso semanal remunerado em pelo menos um domingo ao mês.

“Art. 9º.....

§ 6º. Quando a cessão ou fornecimento de moradia e sua infra-estrutura básica, pelo empregador ao empregado rural, for condição essencial para o trabalho em razão da distância entre o local da execução deste e o local de residência fixa do empregado rural, o benefício não integrará a remuneração do mesmo, sendo desnecessário qualquer outro procedimento burocrático a ser adotado pelo empregador.

§ 7º. Dadas as peculiaridades do trabalho rural, o fornecimento, pelo empregador a seus empregados, de transporte gratuito para deslocamento diário, semanal ou mensal, da residência para o trabalho e do trabalho para residência, independente da existência de transporte coletivo regular fornecido pelos entes Públicos ou por meio de concessão, não será caracterizado como *jornada in itinere*.”

“Art. 19-A. É facultado 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 08 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 sofra 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. A Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2.000, passa a vigorar com as seguintes alterações e acréscimos:

“**Art. 2º.**

§ 3º. Não se equipara a empresa, para fins desta Lei:

I – a pessoa física, exceto na área rural onde o proprietário pessoa física é equiparado à empresa;

Art. 3º.

§ 2º - É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil, exceto na área rural onde a participação nos resultados, produtividade ou metas, poderá ser prevista em periodicidade menor, adstrita às diferentes atividades no ano agrícola, na pecuária ou na extração vegetal.”

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente Projeto de Lei ora proposto, já foi objeto de apreciação nesta Casa na legislatura anterior, em de 08 de outubro de 2009, de autoria de Sua Excelência, Senador Gilberto Goellner.

Por se tratar de matéria de suma importância para a agricultura nacional decidimos então apresentar este PLS, vez que o mesmo possui proposta fundamentada 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 pela Fundação Mato Grosso.

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 parâmetro da relação de trabalho urbano. Por essa razão, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, promulgada em 1º de maio de 1943, em seu art. 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 08 de junho de 1973 – Lei do Trabalhador Rural, que atribuíram apenas determinados direitos ao trabalhador do campo.

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 empregados rurais.

A análise acurada é 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, mais 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 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 1913, 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,

Senador **BLAIRO MAGGI**

LEGISLAÇÃO CITADA

LEI Nº 5.889, DE 8 DE JUNHO DE 1913.

Estatui normas reguladoras do trabalho rural.

.....
.....

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. 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. 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. 19 O enquadramento e a contribuição sindical rurais continuam regidos pela legislação ora em vigor; o seguro social e o seguro contra acidente do trabalho rurais serão regulados por lei especial.

.....
.....

LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

.....

.....

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3º Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:

I - a pessoa física;

II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;

b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;

c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;

d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

.....
.....

LEI Nº 605, DE 5 DE JANEIRO DE 1949.

Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

.....

.....

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

.....

.....

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I

INTRODUÇÃO

.....

.....

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam : (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

.....
.....

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

.....
.....

(À Comissão de Agricultura e Reforma Agrária e; de Assuntos Sociais, cabeno à última a decisão terminativa)

Publicado no **DSF** em 15/06/2012

Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal – Brasília-DF

OS: 12669/2012