

Histórico

- 1942 – Edição da CLT: o empregado rural foi expressamente excluído de sua incidência, ou seja, deixou de ser regulado por este código.
- 1973 – **Lei nº 5.889**: Disposições sobre o empregado rural.
- 1988 – Constituição Federal: equiparação dos direitos do empregado urbano ao empregado rural (**art. 7º, caput**).
- 2017 – Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467): não alterou a Lei do Empregado Rural, apenas a CLT e a Lei nº 6.019, que trata do empregado temporário e terceirizado.

A CLT é aplicada de forma subsidiária à Lei do Empregado Rural, sendo cabíveis as normas que não forem contrárias.

Requisitos

Para identificar o empregado rural, **além dos requisitos** que caracterizam qualquer relação de emprego – pessoa física, personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação –, é necessário identificar o empregador rural.

Art. 3º, LER: Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§1º Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a exploração do turismo rural ancilar à exploração agro-econômica.

Será considerado empregado rural aquele que prestar serviços em propriedade rural ou prédio rústico.

- **Propriedade rural:** assim denominadas aquelas que não se localizam no território urbano.
- **Prédio rústico:** aquele em que é desenvolvida atividade rural, mesmo que situado no meio urbano.

O motorista de empregador rural não é considerado empregado rural. Pertence à categoria profissional diferenciada (OJ nº 315 do TST foi cancelada).

Peculiaridades

Aviso prévio

Redução da jornada após a demissão pelo empregador, com objetivo de possibilitar a busca por um novo emprego.

- **Empregado urbano:** 2 horas por dia ou 7 dias;
- **Empregado rural:** 1 dia na semana.

Muitas vezes, o empregado também reside em meio rural, necessitando de um período maior para realizar a procura de novo emprego em razão da maior distância e dificuldade de locomoção.

Intervalo intrajornada

- A lei estabelece que deverá atender aos usos e costumes da região.
- Para o empregado urbano com jornada superior a 6 horas, o intervalo deverá ser de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas. Essa regra também poderá ser aplicada ao trabalhador rural:

Súmula 437, IV, TST. Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e §4º da CLT.

No caso do empregado hipersuficiente, o **art. 611-A da CLT** permite a negociação para a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos, tanto para o empregado urbano quanto para o rural.

- Serviços intermitentes – permite-se um intervalo intrajornada de até 5 horas (**art.91, parágrafo único, Decreto nº10.854/21**).
 - Aqueles 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, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno aquele exercido nos seguintes **períodos**:

- Empregado urbano – 22h de um dia às 5h do dia seguinte.
- Empregado rural – Varia de acordo com a atividade:
 - Pecuária – 20h de um dia às 4h do dia seguinte.
 - Agricultura – 21h de um dia às 5h do dia seguinte.

Não há o direito de redução da hora noturna que ocorre para o trabalhador urbano (52 minutos e 30 segundos). Sua duração será o tempo normal de 60 minutos.

- Adicional noturno – pagamento de 25% sobre o valor da remuneração normal. No trabalho urbano, esse adicional é de apenas 20%.

Salário In Natura ou Utilidade

São valores pagos em forma de alimentação, habitação ou outras prestações equivalentes que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornece habitual e gratuitamente ao empregado. Assim, entende-se como **salário utilidade** toda parcela, bem ou vantagem fornecidos pelo empregador como gratificação pelo trabalho desenvolvido ou pelo cargo ocupado.

- **Empregado urbano** – 20% em alimentação e 25% em moradia.
- **Empregado rural** – 25% em alimentação e 20% em moradia.

Contrato por prazo determinado

Em 2008, foi incluído à Lei nº 5.889/73 o art. 14-A, que permite a contratação do empregado rural por tempo determinado.

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.

- Duração – até **1 ano**, durante o qual as atividades exercidas tenham período máximo de **2 meses**.
 - O contrato de trabalho que exceder esse tempo será convertido em **contrato por prazo indeterminado**.
- Contratação – só poderá ser feita por empregador rural pessoa física.

Trabalho Temporário e Terceirização no Âmbito Rural

Antes das modificações realizadas pela Lei nº 13.429/2017 na Lei. nº 6.019/74, só era permitido o trabalho temporário urbano. Com a Lei nº 13.429/2017, passou a ser admitido o trabalho temporário também no âmbito rural.

A Reforma Trabalhista também cuidou de esclarecer essa questão, admitindo a terceirização não só da atividade meio (**Súmula 331, TST**), mas também da atividade principal da empresa, tanto no âmbito urbano quanto no âmbito rural.

PANDEMIA COVID-19 E REFLEXOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A pandemia de COVID-19 gerou reflexos imediatos nas relações laborais. A necessidade de fechamento dos comércios e demais serviços desestabilizou setores produtivos da sociedade, pedindo uma resposta do governo para que os empregadores e empregados mantivessem suas relações de emprego sem prejuízos mais graves.

Assim, em abril de 2021 foi publicada a **MP 1.045/2021** que instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (reedição das medidas previstas na **MP 936/2020**, convertida na **Lei nº 14.020/2020**). Já a **MP 1.046/2021** trouxe medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da covid-19 (reedição de medidas previstas na **MP 927/2020**). Tais Medidas Provisórias não estão mais vigentes. Já a **MP nº 1.109/22**, editada em março/2022 foi transformada em lei em agosto/2022 (Lei nº 14.437/22).