

Empregado rural

O empregado rural é aquele que **presta serviços nas áreas da agricultura e pecuária**, incluídas aqui a indústria rural e o turismo rural, **a um empregador rural**, em propriedade rural ou prédio rústico, que é aquele localizado em perímetro urbano, mas que se dedica à exploração agrícola. Isso é o que dispõe o art. 2º da Lei 5.889/1973:

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Os trabalhadores de empresas de reflorestamento, que estejam envolvidos em atividades de plantio, corte de árvores, manuseio da terra, estão inclusos no conceito de empregado rural, conforme a **OJ nº 38 da SDI-1 do TST**. Quanto a outras atividades exercidas por trabalhadores de uma empresa rural, tidas como atípicas, por exemplo motorista, empregado de escritório de empresa rural, entre outras, não existe consenso na doutrina e na jurisprudência a respeito de sua natureza de trabalho rural ou não.

Os direitos dos trabalhadores previstos no art. 7º da Constituição Federal são garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais, conforme o caput do dispositivo, porém a CLT não se aplica ao trabalhador rural, conforme previsto pelo próprio diploma legal, em seu art. 7º:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam :

- 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;
- 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.

É a **Lei 5.889/1973** o principal corpo normativo a regular o trabalho rural, regulamentada pelo Decreto nº 73.626/1974, porém naquilo que não colidir com tais normas, pode-se aplicar a CLT.

Algumas peculiaridades do regime jurídico do trabalhador rural que podem ser apontadas são:

- O intervalo intrajornada é de no mínimo uma hora, com tempo máximo regulado pelos usos e costumes da região.
- Quanto aos serviços intermitentes, não é computado o tempo transcorrido entre uma e outra parcela das tarefas diárias, contanto que tal circunstância tenha sido anotada na CTPS.
- O horário noturno é considerado das 20h às 4h para as atividades de pecuária e de 21h às 5h para as atividades de lavoura; a hora noturna reduzida não se aplica, e adicional noturno é de 25%.
- Apenas as parcelas de 20% para habitação e moradia e 25% para alimentação sadia e farta calculadas sobre o salário mínimo, a despeito do salário recebido pelo empregado, podem ser descontadas a título de utilidades.
- Durante o aviso prévio o empregado pode ter sua jornada reduzida em um dia por semana.

É importante destacar a figura do **contrato de trabalho rural por pequeno prazo**, regulada no art. 14-A da Lei 5.889/1973:

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.

§ 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.

§ 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.

§ 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:

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:

a) expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva;

b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula;

c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 9º Todas as parcelas devidas ao trabalhador de que trata este artigo serão calculadas dia a dia e pagas diretamente a ele mediante recibo.

§ 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.

Saliente-se que **as pessoas jurídicas não podem fazer esse tipo de contratação de trabalho rural por pequeno prazo**, e o prazo máximo de dois meses em um ano não precisa ser consecutivo, apenas necessita ser de dois meses em um mesmo ano; caso ultrapasse esse prazo, o contrato passa a ser considerado por tempo indeterminado.

O que é a parceria rural?

A parceria rural é regulada por uma lei específica, a **Lei 59.566/1966**, e é uma **espécie de contrato agrário** para o fim de posse ou uso temporário da terra, conforme estatui o art. 1º da referida legislação:

Art 1º O arrendamento e a parceria são contratos agrários que a lei reconhece, para o fim de posse ou uso temporário da terra, entre o proprietário, quem detenha a posse ou tenha a livre administração de um imóvel rural, e aquele que nela exerça qualquer atividade agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativa ou mista.

Na parceria rural não existe vínculo empregatício! As partes partilham os resultados da atividade, inclusive os prejuízos. A ocorrência de locação de serviço descaracteriza a parceria,

pois nesse caso todo o risco cabe ao proprietário da terra, a quem cabe a direção do trabalho.

O que é o consórcio rural?

No trabalho rural, pode figurar como empregador um consórcio rural. Conforme dispõe o art. 25-A da Lei 8.212/1991:

25A. Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos.

§1º O documento de que trata o caput deverá conter a identificação de cada produtor, seu endereço pessoal e o de sua propriedade rural, bem como o respectivo registro no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA ou informações relativas a parceria, arrendamento ou equivalente e a matrícula no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS de cada um dos produtores rurais.

§2º O consórcio deverá ser matriculado no INSS em nome do empregador a quem hajam sido outorgados os poderes, na forma do regulamento.

§3º Os produtores rurais integrantes do consórcio de que trata o caput serão responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias.

§4º (VETADO)

Mesmo que apenas um dos produtores integrantes do consórcio seja responsável pela contratação, **o empregador é o consórcio**, por isso mesmo as obrigações previdenciárias e trabalhistas serão de responsabilidade solidária entre seus membros.