

# FAZENDA LEGAL

## Trabalhista

Versão Revisada e Atualizada

Terceira Impressão

2008

Federação da Agricultura, Pecuária e Pesca do Estado do Rio de Janeiro (Faerj)  
Av. Rio Branco 135 grupo 910  
20040-006 Centro Rio de Janeiro RJ  
Tel. (21) 3380-9500  
[www.fajer.com.br](http://www.fajer.com.br)

Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas no Estado do Rio de Janeiro (Sebrae-RJ)  
Rua Santa Luzia 685 / 6º, 7º e 9º andares  
20030-040 Centro Rio de Janeiro RJ  
Tel. (21) 2215-9200  
[www.sebraerj.com.br](http://www.sebraerj.com.br)

Serviço Nacional de Aprendizagem Rural do Rio de Janeiro (Senar-Rio)  
Av. Rio Branco 135 grupos 901 a 907  
20040-006 Centro Rio de Janeiro RJ  
Tel. (21) 3380-9500  
[www.senar-rio.com.br](http://www.senar-rio.com.br)

#### IDEALIZAÇÃO E COORDENAÇÃO

Federação da Agricultura, Pecuária e Pesca do Estado do Rio de Janeiro (Faerj)

#### ELABORAÇÃO E ATUALIZAÇÃO

José Roberto da Silva Tavares - Advogado

#### DIAGRAMAÇÃO E PROGRAMAÇÃO VISUAL

Raquel Sacramento

#### IMPRESSÃO

Gráfica RIOFLORENSE

# SUMÁRIO

1. EMPREGADOR RURAL	9
1.1 Grupo Econômico	9
1.2 Prédio Rústico	10
1.3 Consórcio de empregadores	10
2. EMPREGADO RURAL E TRABALHADOR RURAL	13
3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	15
3.1 Continuidade	15
3.2 Subordinação	15
3.3 Onerosidade	15
3.4 Pessoalidade	16
3.5 Alteridade	16
3.6 Documentação necessária para admissão	16
3.7 Modalidades contratuais	17
3.7.1 Contrato por Prazo Indeterminado	17
3.7.2 Contrato por Prazo Determinado	17
3.7.3 Contrato por Obra Certa	18
3.7.4 Contrato de Experiência	19
3.7.5 Contrato de Substituição	19
3.7.6 Contrato de Safra	19
3.7.7 Contrato de Trabalho por Prazo Determinado - Lei 9.601/98	20
3.7.8 Contrato Temporário - Lei 6.019/74	21
3.8. Trabalho do menor	21
3.9 Trabalho doméstico – Lei 5.859/72	22
3.10 Carteira de Trabalho e Previdência Social	23
3.10.1 Anotações	23
3.10.2 O que não se pode anotar na CTPS?	24
3.10.3 Reclamações por Falta ou Recusa de Anotações	24
3.10.4 Valor das Anotações	24
3.10.5 Erro na Anotação da CTPS	25
3.10.6 Anotação após a Morte do Empregado	25
3.11 Quadro de horários e controle de ponto	25

3.12	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED	25
3.13	PIS / PASEP	26
3.13.1	Competência	26
3.13.2	Ausência de Cadastramento – Conseqüências	26
3.14	Salário	27
3.15	Salário Profissional	27
3.16	Piso Salarial	27
3.17	Salário de Função	27
3.18	Salário <i>in natura</i>	27
3.19	Irrenunciabilidade do salário mínimo	28
3.20	Repouso Semanal Remunerado	28
3.21	Férias	28
3.21.1	Férias concedidas após o período concessivo	30
3.22	Descontos permitidos nos salários	30
3.22.1	Faltas do Empregado	30
3.22.2	Prejuízos causados pelo Empregado	30
3.22.3	Contribuição Sindical	31
3.22.4	Desconto Previdenciário	31
3.22.5	Desconto da Moradia e alimentação	31
3.22.5.1	Fornecimento de moradia ao empregado	32
3.22.6	Exceções	32
3.23	Duração do trabalho	33
3.24	Horas Extras e Adicional	33
3.25	Banco de Horas	34
3.26	Horas <i>in itinere</i>	35
3.27	Trabalho noturno e adicional	35
3.28	Insalubridade	36
3.29	Intervalo intrajornada	36
3.30	Gratificação natalina ou 13.º salário	36
3.31	Salário Família	37
3.32	Jornada reduzida	39
3.33	Trabalho intermitente	39
3.34	Estabilidade	39
3.35	Gestante	40
3.36	Cargos eletivos	40
3.37	Representantes da CIPA/CIPATR	40
3.38	Estabilidade Provisória do Acidentado	40

3.39	Licença paternidade	41
3.40	Salário-maternidade	41
3.41	Acidente do trabalho	41
3.41.1	Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT	42
3.41.2	Responsabilidade Civil do Empregador	42
3.42	Aviso Prévio	42
3.43	Conceitos de cessação do contrato de trabalho	43
3.43.1	Motivos e verbas devidas	43
3.43.2	Contratos com menos de 1 (um) ano de serviço	44
3.43.2.1	Sem Justa Causa	44
3.43.2.2	Com Justa Causa	44
3.43.3	Contrato com mais de 1 (um) ano de serviço	45
3.43.3.1	Sem Justa Causa	45
3.43.4	Rescisão por Aposentadoria	46
3.43.4.1	Por Tempo de Serviço	46
3.43.4.2	Por Idade	47
3.43.4.3	Por Invalidez	47
3.43.5	Competência	47
3.43.6	Partes envolvidas	47
3.43.7	Documentos	48
3.43.8	Prazo	48
3.43.9	Formas de pagamento	48
3.43.10	Súmula 330	49
4.	SUCESSÃO TRABALHISTA	51
4.1	Na Compra e Venda	51
4.2	Cautelas na Compra de uma Propriedade Rural	52
4.3	Sucessão no Arrendamento	52
4.4	Sucessão na Parceria	52
5.	CONDUTAS TIPIFICADAS NO CÓDIGO PENAL E CLT	53
6.	FISCALIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO	55
6.1	Competência da Inspeção do Trabalho	55
6.2	Livro de Inspeção do Trabalho	56
6.3	Livro de Registro de Empregados	56

7. TRABALHO FORÇADO	57
7.1 Definição de Trabalho Forçado – OIT – Convenção n.º 29	57
7.2 Definição de Trabalho Escravo - Ministério Público do Trabalho	57
7.3 Tipificação no Código Penal Brasileiro	58
8. RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – RAIS	59
8.1 Quem deve declarar a RAIS?	59
8.2 RAIS de estabelecimentos SEM empregados ano-base	60
8.3 RAIS de estabelecimentos COM empregados ano-base	60
8.4 Como comprovar a entrega da declaração da RAIS?	60
8.5 Notas	61
9. INDENIZAÇÃO E FGTS	63
9.1 Opção	63
9.2 Rescisão	63
9.3 Saque	64
10. CONECTIVIDADE SOCIAL EMPREGADOR – CSE	65
11. PRESCRIÇÃO	67
12. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL	69
13. NR 31 - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO CAMPO	71
14. TRABALHADORES RURAIS EXCLUÍDOS DA L. 5.889/73	73
14.1 Arrendamento Rural	73
14.2 Parceria e Meação	74
14.3 Empreitada	74
15. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	76

# APRESENTAÇÃO

Esta é a versão atualizada do conjunto de cartilhas do Programa Fazenda Legal, para o ano-safra 2008/2009.

Os temas abordados foram escolhidos para facilitar o entendimento e convencimento do produtor rural, quanto a dois importantes objetivos do agronegócio:

- Cumprimento da Função Social: trabalhista, previdenciário, ambiental e fundiário
- Produtividade: defesa agropecuária, crédito rural e tributário

O conhecimento destes temas é a base para a mais nobre missão do homem: **produzir alimentos e matérias-primas que permitam a vida na terra.**

Nossa responsabilidade não se resume mais ao conceito de segurança alimentar. Temos que nos preparar e organizar, para garantir aos novos 20 milhões de brasileiros, que nascerão nos próximos 10 anos, o alimento e as riquezas que permitirão a continuidade da construção de um Brasil justo e fraterno para seus filhos.

Aos nossos parceiros, e especialmente ao Sebrae-RJ, agradecemos a realização do Programa Fazenda Legal.

*Rodolfo Tavares*  
Presidente da Faerj



# 1 EMPREGADOR RURAL

Considera-se empregador rural a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos com auxílio de empregados.

O empregador rural pode ser pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, assim entendidas as atividades agrícolas, pastoris, hortigranjeiras, bem como a extração de produtos primários animais ou vegetais.

Desta forma, o empreiteiro, o possuidor, o usufrutuário, o arrendatário e o parceiro equiparam-se aos proprietários rurais para efeito da legislação trabalhista.

Frisa-se que a atividade rural deve ser exercida em estabelecimento rural ou prédio rústico. Portanto, é a destinação do estabelecimento que determinará se ele é rural, comercial ou industrial. Enfim, empregador rural é sempre aquele que, almejando lucros, assume os riscos da atividade econômica.

## 1.1 Grupo Econômico

Caracterizado pela união de duas ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, que estiverem sob direção, controle ou administração de outra. Ou ainda, quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural. Lembrando que responderão solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

A Lei n.º 8.212/91, no seu art. 30, IX, e o Decreto n.º 3.048/99, no art. 222, prevêem a solidariedade quanto às obrigações previdenciárias.

Observe-se que a prestação de serviços para mais de uma empresa do mesmo grupo, na mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo disposição em contrário.

## 1.2 Prédio Rústico

É a denominação do prédio ou da propriedade imobiliária situados no campo ou na cidade destinados à exploração agroeconômica. Assim, o Empregador rural não é apenas aquele que está na área rural. O sítio pode estar no âmbito urbano e o empregador ser rural, pois o que importa é a atividade exercida pelo mesmo, atividade agroeconômica, de agricultura ou pecuária.

Observa-se que a definição dada pela Receita Federal para enquadramento da propriedade no Imposto Territorial Rural – ITR, dispõe de maneira diversa, ou seja, considera-se a localização do imóvel e não a sua destinação. Esta definição não se aplica às relações de trabalho.

## 1.3 Consórcio de empregadores

Sem qualquer pretensão de esgotar o tema, seguem alguns comentários à legislação aplicável à matéria.

Na Lei nº. 8.212/91 e no Decreto nº. 3.048/99 encontram-se, por assim dizer, as disposições normativas básicas sobre o tema.

Eis o que diz o art. 25-A, da Lei n.º 8.212/91, introduzido pela Lei n.º 10.256, de 09 de julho de 2001, *verbis*:

*Art. 25-A. 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.*

Primeira coisa a saber é que o consórcio não tem personalidade jurídica. Trata-se de mera associação de empresas ou pessoas a fim de somar conhecimentos técnicos, capitais e trabalho. Todavia possui a chamada “personalidade judiciária”.

De ver-se que o consórcio de empresas ou empregadores, apesar de não possuir personalidade jurídica, é dotado de capacidade tributária, ficando obrigado a promover sua inscrição no cadastro de contribuintes e ao cumprimento de todas as obrigações inerentes aos mesmos.

Alguns aspectos importantes podem ser observados: o consórcio resulta de um contrato celebrado por aqueles que lhe dão corpo; constitui uma unidade econômica ou profissional (art. 126, III do CTN) e, mesmo não tendo personalidade jurídica, é dotado de personalidade judiciária e capacidade tributária, ou seja, pode praticar atos jurídico-tributários.

O instituto do consórcio é próprio do direito privado, consubstanciando-se na reunião de interessados que conservam suas próprias personalidades e, nesta condição, terão que responder, individualmente, por seus atos (e não o conjunto deles reunido em consórcio) a despeito de, como já visto, possuir personalidade judiciária e capacidade tributária.



## 2

# EMPREGADO RURAL E TRABALHADOR RURAL

Genericamente, todos aqueles que trabalham no âmbito rural são considerados trabalhadores rurais. Está se falando do gênero. Dessa forma, o parceiro, o usufrutuário, o meeiro, o empreiteiro, o cooperado, o empregado, todos são trabalhadores rurais. O empregado é uma espécie do gênero trabalhador rural. A proteção do direito do trabalho se volta ao empregado rural, isto é, para toda pessoa que trabalha para o empregador rural, de forma contínua, mediante salário. Este é o empregado rural contemplado na Lei n.º 5.889/73.

Os empregados rurais propriamente ditos são: retireiros, peões, campeiros, bóias-frias, administradores, colonos, safristas, trabalhadores braçais. Todavia, outros trabalhadores tornam-se rurais como os empregados que prestam serviços em escritórios, veterinários, agrônomos, tratorista, motoristas, vigias, mecânicos, pedreiros, eletricitistas, por força da destinação do estabelecimento.

O empregado que trabalha no campo prestando serviços para usina de açúcar é empregado rural. Também é empregado rural aquele que trabalha para empresa de reflorestamento. Nos termos do §1.º, do art. 3.º, da Lei 5.889/73, inclui-se na atividade agroeconômica “a exploração industrial em estabelecimento agrário”. Naturalmente esta atividade compreende apenas o tratamento inicial dos produtos agrícolas, sem qualquer transformação de sua natureza.

Os empregados de chácaras também podem ser caracterizados como rurais, desde que nas mesmas se explore atividade econômica. Entretanto, sendo a chácara destinada simplesmente ao lazer, sem exploração de qualquer atividade econômica, aquele empregado será considerado caseiro, ou seja, empregado doméstico.

Oportuno observar que quem trabalha à base de tarefa, ou produção, não poderá perceber valor inferior ao piso da categoria.



## 3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Estabelece o art. 442, da CLT, que o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

A doutrina define “Contrato Individual de Trabalho, em sentido estrito, como o negócio jurídico de direito privado, pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga à prestação pessoal, subordinada e não eventual de serviço, colocando sua força de trabalho à disposição de outra pessoa, física ou jurídica, que assume os riscos do empreendimento econômico (empregador) ou de quem é a este, legalmente, equiparado, e que se obriga a uma contra prestação (salário)”.

Os requisitos que configuram o contrato de trabalho são: continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade.

### 3.1 Continuidade

Significa dizer que o trabalho deve ser prestado de forma contínua. Assim sendo, quem presta serviços eventualmente não é empregado. Para a doutrina se está diante de um contrato de trato sucessivo, que tem duração.

### 3.2 Subordinação

No exercício de sua atividade, o obreiro é dependente do empregador, por quem é dirigido. O empregado é um subordinado, dirigido pelo empregador. Tal subordinação poderá ser técnica (as diretrizes de produção são determinadas pelo empregador); hierárquica (o empregado deve respeitar as determinações do empregador que dirige e organiza a empresa); econômica (dependência salarial); jurídica (verificada na situação contratual e legal) ou social (o contrato se funda na condição social das partes).

### 3.3 Onerosidade

Trata-se de contrato oneroso e não gratuito, pois o empregado recebe salário pelos serviços que presta ao empregador. Em não havendo remuneração, não há que se falar em vínculo de emprego.

### 3.4 Pessoaalidade

O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, realizado por pessoa certa e determinada, não podendo haver substituição por outra pessoa. E somente pessoa física poderá ser empregado; jurídica jamais.

### 3.5 Alteridade

O empregado não assume nenhum risco, prestando serviço por conta alheia e não própria.

### 3.6 Documentação necessária para admissão

No ato da contratação o empregado deverá apresentar a seguinte documentação:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Cédula de Identidade;
- Título de Eleitor;
- CPF – Cadastro de Pessoa Física;
- Certificado de Reservista (somente para sexo masculino);
- Fotografias;
- Exame Médico Admissional;
- Certidão de Casamento ou Nascimento;
- Certidão de Nascimento de filhos com idade até 14 anos, ou inválidos com qualquer idade;
- Cartão de Vacina dos menores de 7 anos e Declaração de frequência escolar dos maiores de 7 anos;
- Cartão do PIS, se cadastrado anteriormente.

Não há imposição legal para celebração de contrato de trabalho. Entretanto, recomenda-se que sejam celebrados contratos expressos de trabalho, por escrito, a fim de que as partes estejam cientes das condições do trabalho.

A devolução da CTPS ao empregado pelo empregador deve ser feita mediante recibo, para evitar conflitos que ensejem reclamações trabalhistas. O empregador que extraviar ou inutilizar a Carteira de Trabalho está sujeito à multa.

## 3.7 Modalidades contratuais

Diversos são os tipos de contratos aplicáveis à atividade rural. Dentre eles cita-se: por prazo indeterminado, por prazo determinado, por obra certa, experiência, substituição, safra, temporário, etc. A seguir serão conceituados alguns deles.

### 3.7.1 Contrato por Prazo Indeterminado

O Contrato por prazo indeterminado é a regra. Neste caso, o contrato flui normalmente, sem determinação de prazo. Na hipótese de rescisão, a parte que quiser rescindi-lo deverá dar a outra o aviso prévio. Saliente-se que se presume indeterminado o prazo até prova em contrário. Portanto, aquele que alega existência de contrato a prazo atrai para si o ônus da prova.

### 3.7.2 Contrato por Prazo Determinado

É aquele onde se estabelece pré-determinação de prazo para sua extinção, razão pela qual ao seu término, inexistem a indenização (40%) do FGTS e o aviso prévio.

Esta espécie de contrato possui a duração máxima de 02 (dois) anos, podendo haver prorrogação apenas uma vez, desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse o prazo.

Atente-se para o contrato que contiver cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão. Assim, antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão do contrato por prazo indeterminado.

Nos contratos de trabalho por prazo determinado, sem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, o descumprimento por parte empregado ensejará indenização ao empregador pelos prejuízos a que der causa, estando o seu valor limitado a 50% (cinquenta por cento) das verbas que faria jus até o termo final. Da mesma forma, se o empregador dispensar o empregado, sem motivo justificado, estará sujeito ao pagamento de indenização a favor do mesmo, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor das verbas devidas até o final do contrato, inclusive os depósitos de FGTS.

Vale ressaltar que há várias espécies de contrato por prazo determinado. Genericamente, o contrato só será válido tratando-se de uma das situações a seguir:

- Serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a pré-determinação do prazo;
- Atividades empresariais de caráter transitório; e
- Experiência, nos termos do art. 445, da CLT.

De ver-se que a prefixação do termo pode ser certa quanto ao fato e quanto ao tempo de sua duração. E pode ainda ser certa quanto ao fato e incerta quanto ao tempo de sua duração, como ocorre, por exemplo, nos contratos de safra.

Em suma, extinto o contrato de trabalho na data determinada para seu término, não haverá multa do FGTS ou aviso prévio. Finda a relação de emprego, receberá o empregado seus direitos (férias, 13º salário proporcional, saldo de salário e saque do montante dos depósitos do FGTS, com juros e correção monetária).

### 3.7.3 Contrato por Obra Certa

Trata-se de uma espécie de Contrato por Prazo Determinado para a execução de serviços especificados e tem o limite de 2 (dois) anos como prazo de duração. Não pode ser prorrogado por mais de uma vez, nos termos do art. 451, da CLT, sob pena de transformar-se em contrato por tempo indeterminado. Ex.: construção de cercas, curral, edificação de casas etc.

Portanto, se está diante de contrato de trabalho por prazo determinado, certo quanto ao fato (obra) e incerto quanto ao tempo (término). Concluído o trabalho, o contrato se extingue, recebendo o empregado as parcelas a que fizer jus. Não há aviso prévio, bem como não haverá recolhimento da multa de 40 % (quarenta por cento) do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS pelo empregador na conta vinculado do empregado.

A previsão legal dessa espécie de contrato encontra-se na Lei n.º 2.959, de 17.11.56. Mas vale observar que com o advento da Constituição Federal de 1988, o recolhimento do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço - FGTS tornou-se obrigatório com relação a todos os empregados. Desse modo, a indenização prevista no artigo 2.º, da mencionada Lei não mais subsiste.

Há que se ter a devida atenção, pois ultrapassado o lapso temporal de 2 (dois) anos, o contrato se transforma em contrato por prazo indeterminado e as regras aplicáveis passam a ser as deste para todos os efeitos.

Não deve ser confundido Contrato por Obra Certa com Contrato de Empreitada. O primeiro, é contrato de trabalho, regulado pela legislação trabalhista. O segundo está regulamentado no Código Civil Brasileiro e será tratado mais adiante.

### 3.7.4 Contrato de Experiência

O objetivo desta espécie contratual é possibilitar que o empregado e empregador avaliem-se mutuamente, para vir a ser estabelecido um vínculo empregatício duradouro.

O prazo máximo de duração é de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado apenas uma vez, desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse os 90 (noventa) dias, nos termos do parágrafo único do art. 445, da CLT.

O objetivo principal do contrato de experiência é possibilitar às partes a rescisão a qualquer momento.

Verificando-se o termo final e não havendo interesse das partes na continuidade da prestação dos serviços, o contrato se desfaz. Não fica o empregador obrigado a concluir com o empregado um contrato definitivo ou por prazo indeterminado.

Caso haja a continuidade na prestação do serviço, o contrato se transforma em contrato por tempo indeterminado, automaticamente.

Observe-se que o direito à estabilidade provisória da gestante e do acidentado na vigência do contrato de experiência gera controvérsia na jurisprudência, não estando o tema pacificado.

### 3.7.5 Contrato de Substituição

É o contrato por prazo determinado, celebrado sob condição: admite-se um empregado para substituir o empregado efetivo afastado por algum motivo legal. Quando este retornar, o substituto se desvincula e o contrato se extingue (Súmula 159, do TST).

Entende-se que uma vez ultrapassado o período de dois anos, o contrato se indetermina.

### 3.7.6 Contrato de Safra

Prevista na Lei n.º 5.889/73, esta é a espécie de contrato, cuja duração depende de variações estacionais e sazonais da atividade agrária.

Não se olvide tratar-se de um contrato por prazo determinado, certo quanto ao fato e incerto quanto ao tempo. Sendo este contrato prorrogado por mais de uma vez, ele se transforma em contrato por prazo indeterminado.

Note que o safrista tem garantido os seus direitos trabalhistas, a saber: férias, adicional de 1/3 de férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e salário família.

Na rescisão antecipada do contrato de safra, são obedecidas as mesmas regras das rescisões do contrato de trabalho por prazo determinado.

### 3.7.7 Contrato de Trabalho por Prazo Determinado - Lei 9.601/98

A Lei reservou para tal modalidade contratual a exigência de ser instituída através de convenções ou acordos coletivos de trabalho. A redação do art. 1.º, da Lei 9.601/98 prevê:

*“As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados”.*

O trabalhador poderá ser contratado por um período máximo de dois anos e a empresa fica isenta de multa de 40% sobre o saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e do aviso prévio na rescisão do contrato, mesmo que esta ocorra antes do fim do prazo estipulado na contratação.

A inovação que a lei trouxe foi quanto à alíquota de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, reduzindo-a de 8% para 2%.

Ao mencionar “em qualquer atividade”, conclui-se, a toda evidência, que ele se aplica no meio rural.

Mas há que se observar que tal modalidade de contratação é vedada para substituição de pessoal regular e permanente, contratados através de contrato por prazo indeterminado.

No contrato de trabalho regido por essa lei, os interessados deverão estabelecer na convenção ou acordo coletivo a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato, não se aplicando as disposições dos arts. 479 e 480, da CLT. O instrumento coletivo também estabelecerá as multas pelo descumprimento das cláusulas pactuadas.

Fica afastada a aplicação do disposto no art. 451, da CLT para esses contratos, já que as partes podem acordar sucessivas prorrogações contratuais dentro do limite máximo de 2 anos.

Observa-se que o contrato por prazo determinado cogitado pela Lei 9.601/98, deve ser celebrado por escrito, e pode ser sucedido por outro contrato por prazo indeterminado. Também vale esclarecer que o contrato se transforma em contrato por prazo indeterminado, quando não houver prorrogação por escrito.

### 3.7.8 Contrato Temporário - Lei 6.019/74

Trabalho Temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

Note-se que há controvérsia sobre a aplicação desta modalidade de contrato no meio rural.

## 3.8 Trabalho do menor

É proibido qualquer trabalho a menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos (art. 403 da CLT).

O aprendiz é o trabalhador que se encontra entre 14 e 24 anos. Atingindo 24 anos, cessa o contrato de aprendizagem, pois com idade acima de 24 anos é impossível ser aprendiz.

No entendimento de Sérgio Pinto Martins, o contrato de aprendizagem tem natureza de pacto especial, nos termos do art. 428, da CLT, tendo características próprias, pois há combinação do ensinamento, do caráter discente, ao lado da prestação de serviço.

O art. 428, da CLT teve sua redação alterada pela Lei n.º 11.180/05, passando a estabelecer a idade do aprendiz entre 14 e 24 anos. A redação anterior assegurava tal condição somente até os 18 anos.

Pela natureza do contrato, percebe-se a enorme dificuldade de sua aplicação no meio rural. Cita-se também que há vedação expressa ao trabalho do menor em atividades insalubres e perigosas, constantes da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de n.º 20, de 13.09.2001. Citando-se como exemplo: plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização da cana-de-açúcar; trabalhos em altura superior a 2,0 (dois) metros; direção, manutenção ou limpeza de máquinas agrícolas, serras, moinhos etc.

É assegurado ao menor aprendiz a percepção de um salário mínimo, calculado à base horária. E o contrato não poderá ser estipulado por período superior a 2 (dois) anos, nos termos do art. 428, §3.º, da CLT.

### 3.9 Trabalho doméstico – Lei 5.859/72

Trabalho doméstico é aquele prestado a pessoa ou a família no âmbito residencial destas, no entendimento de Amauri Mascaro Nascimento. Mas há que se frisar que o âmbito residencial não se restringe ao interior da residência, mas inclui trabalhos externos.

Além da Lei 5.859/72, que trata do empregado doméstico, a Constituição, sob o título “direitos sociais” (art.s 6.º e 7.º e incisos), estabeleceu no parágrafo único do inciso XXXIV que, são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos, salário mínimo, irredutibilidade do salário, aviso prévio, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas mais um terço, licença gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, licença paternidade e aposentadoria, bem como a sua integração à Previdência Social.

Com o advento da Lei n.º 10.208, de 23.03.2001, o empregado doméstico passou a ter direito à inclusão no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, de forma facultativa, ou seja, a critério do empregador e mediante requerimento deste. E uma vez feita a opção, o trabalhador passa a fazer jus ao benefício do seguro-desemprego.

É de se observar que alguns direitos não foram assegurados ao empregado doméstico, como por exemplo, a indenização por tempo de serviço, adicional noturno, salário família e horas extras.

A Lei 11.324/2006 estendeu à empregada doméstica a garantia estabelecida no art. 10, II, letra “b”, do ADCT, ou seja, a estabilidade da gestante, inserindo na Lei 5.859/72, o art. 4.º-A. A Lei nova Lei determinou também a redação diferente ao artigo 3.º, da Lei da profissão do empregado doméstico, assegurando à categoria, férias de 30 (trinta) dias, sem prejuízo do 1/3 (um terço) constitucional.

A multa prevista no art. 477, § 6º, da CLT aplica-se ao doméstico quando o empregador não paga as parcelas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho no prazo previsto em lei, ou seja, até o 1º dia útil imediato ao término do contrato; ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo, ou dispensa do seu cumprimento.

Todavia, há jurisprudência que entende não ser devida ao doméstico a multa prevista no texto consolidado.

Com o advento da Lei n.º 11.324/06, foi acrescentado à Lei n.º 5.859/72, o art. 2.º-A, tornando defeso ao empregador efetuar descontos nos salários. Diz a redação do artigo retro mencionado: “É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.”

### 3.10 Carteira de trabalho e previdência social

A prova do Contrato de Trabalho se faz pelas anotações constantes da CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS, ou por instrumento escrito e é suprida por todos os meios permitidos em direito.

A anotação da CTPS é a principal prova que institui direito irrenunciável do empregado.

De acordo com o art. 13, da CLT, ela é obrigatória.

O empregador deve acautelar-se contra possíveis multas do Ministério do Trabalho e Emprego e não contratar o empregado se este não apresentar a sua CTPS.

O empregado deverá apresentar os seguintes documentos para obtenção da Carteira de Trabalho:

- I - 2 fotografias, de frente, modelo 3 X 4;
- II - qualquer documento oficial de identificação pessoal do interessado, no qual possam ser colhidos dados referentes ao nome completo, filiação, data e lugar de nascimento.

#### 3.10.1 Anotações

A CTPS será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para anotá-la, nos termos do art. 29, da CLT.

Sem a intenção de elencar todas, devem ser feitas na CTPS, as anotações seguintes:

- a) Nome do empregador e endereço
- b) Função que o empregado irá exercer;
- c) Salário do empregado, especificando a forma de pagamento;
- d) Data da admissão e constar o tipo de contrato no caso de ser determinado;
- e) Assinatura do empregador ou de seu preposto;
- f) Número no cadastramento do PIS/PASEP e agência bancária do depósito do FGTS;
- g) Data-base;
- h) Férias;
- i) Aumento de salário ou alteração de função;
- j) Contribuição sindical;
- k) Interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

Salienta-se que a falta das anotações devidas na CTPS poderá acarretar a lavratura do auto de infração pelo Auditor Fiscal de Trabalho, que deverá, de ofício, fazer a comunicação ao órgão competente, onde será instaurado o processo para compelir o infrator a proceder a anotação.

### 3.10.2 O que não se pode anotar na CTPS?

São vedadas as anotações na CTPS que prejudiquem o empregado ou as punições que este tenha sofrido. As mesmas poderão ser anotadas na ficha de registro do empregado para controle de sua vida disciplinar. Nenhuma advertência, suspensão ou mesmo motivo da demissão por justa causa deverá ser anotada na CTPS.

### 3.10.3 Reclamações por Falta ou Recusa de Anotações

O empregado poderá comparecer, pessoalmente ou por intermédio de seu sindicato, perante a Delegacia Regional ou órgão autorizado, para apresentar reclamação.

Portanto, a reclamação pode ser feita por via administrativa. Todavia, se a alegação da empresa versar sobre a não existência de relação de emprego e isso não for possível por via administrativa, o processo será remetido à Justiça do Trabalho, ficando, neste caso, sobrestado o julgamento do auto de infração que houver sido lavrado.

Uma vez constatada a existência da relação de emprego, a Justiça do Trabalho ordenará à Secretaria da Junta que proceda as devidas anotações, e faça comunicação à autoridade competente para o fim de aplicar a multa cabível.

### 3.10.4 Valor das Anotações

As anotações terão valor probante nos casos de dissídio na Justiça do Trabalho, perante o INSS, para efeito de declaração de dependentes, para cálculo de indenização por acidente do trabalho ou moléstia profissional.

Ressalte-se que, nos termos da Súmula n.º 12 do TST, não é absoluto o valor probante das anotações da CTPS.

### 3.10.5 Erro na Anotação da CTPS

A CTPS não deverá conter rasuras. Em caso de qualquer equívoco no seu preenchimento, deve-se colocar a expressão “sem efeito” e em seguida fazer a anotação correta.

### 3.10.6 Anotação após a Morte do Empregado

Após a morte do empregado, deverá ser procedida a baixa na CTPS. No Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT deverá constar o motivo: “falecimento”. É obrigatória a indicação do código de movimentação do FGTS no referido Termo. Este será firmado pelo beneficiário do falecido, conforme Certidão emitida pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, no ato da homologação no órgão competente.

## 3.11 Quadro de horários e controle de ponto

Todo empregador deverá possuir o quadro de horário, onde será mencionado o registro do empregado e horário da prestação de serviço.

Poderá ser utilizado o modelo de quadro de horário aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para uso, quando todos os empregados da mesma seção ou turma obedecerem a horário único, nos termos do artigo 74, da Lei Consolidada.

O controle do ponto pode ser manual, mecânico ou eletrônico e será obrigatório para o empregador que possuir mais de 10 (dez) empregados.

## 3.12 Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED

O cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados foi instituído pela Lei 4.923, de 23 de dezembro de 1.965.

Sempre que houver admissão ou desligamento, o empregador deverá enviar ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, arquivo contendo as informações sobre a movimentação de pessoal.

O CAGED poderá ser analisado e entregue pela Internet através do site: <[www.caged.com.br](http://www.caged.com.br)> e a sua entrega em atraso acarretará multa automática, hoje cobrada em UFIR.

Após a entrega será disponibilizado o extrato, que deverá ser impresso, para que em possível fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, seja exibido.

Aconselha-se fazer cópia de segurança do arquivo.

### 3.13 PIS / PASEP

Com o advento da Constituição Federal de 1988 o Trabalhador Rural passou a ter acesso ao PIS. Todavia o empregador rural pessoa física não contribui para o programa, a despeito de estar obrigado a inscrever seus empregados e proceder a anotação devida na CTPS e na ficha de registro de empregado, eis que o número do cadastro no PIS é imprescindível para recolher o FGTS.

Para ser participante do Fundo do PIS/PASEP é necessário ser empregado da empresa, seja ela urbana ou rural, desde que pessoa jurídica.

Os empregadores rurais não constituídos em empresas estão desobrigados, pelo princípio da legalidade, a recolher o PIS.

Assim sendo, o empregado rural que presta serviços para pessoa física não faz jus à percepção do abono ou os rendimentos do PIS.

#### 3.13.1 Competência

O Colendo TST estabeleceu na Súmula n.º 300 que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações dos empregados contra empregadores, relativas ao cadastramento no PIS. Esse entendimento também é dominante no Supremo Tribunal Federal.

#### 3.13.2 Ausência de Cadastramento - Conseqüências

A omissão dolosa do nome do empregado entre os participantes do Fundo, ou a declaração falsa sobre o salário e o seu tempo de serviço na empresa, sujeita o empregador à multa, em benefício do Fundo, no valor de 10 (dez) vezes o salário do empregado, cujo nome for omitido, sem prejuízo da obrigação de pagamento das parcelas efetivamente devidas, face às correções feitas, bem como da apuração criminal decorrente desse ato perante a Justiça Federal.

Pode ainda o empregado mover em face do empregador ação de reparação por perdas e danos (artigo 186, do Código Civil), já que a omissão desencadeia a reparação.

### 3.14 Salário

A Constituição do Brasil, no art. 7.º, IV, estabelece que o trabalhador urbano e rural tem direito ao salário mínimo, fixado em lei, capaz de atender às suas necessidades básicas e de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

Oportuno diferenciar salário de remuneração. O salário é a quantia paga diretamente pelo empregador ao empregado, pelo serviço prestado. Remuneração é o somatório do salário acrescido de outras verbas que venham a integrá-lo, sejam elas pagas pelo empregador ou por terceiros.

Qualquer que seja a forma do ajuste salarial, a remuneração nunca poderá ser inferior à do salário mínimo por dia normal.

### 3.15 Salário Profissional

É o valor mínimo fixado para uma determinada categoria profissional. Esses salários são fixados de acordo com a lei, por exemplo, médicos, engenheiros, veterinários etc.

### 3.16 Piso Salarial

É o valor mínimo, geralmente maior que o salário mínimo, assegurado a uma determinada categoria profissional, decorrente de acordo e convenção coletiva de trabalho, de sentença normativa ou lei estadual.

### 3.17 Salário de Função

É o decorrente de sentença normativa, garantindo ao novo empregado o valor que o empregador pagará na função, tomando-se por base o menor salário de função.

### 3.18 Salário *in natura*

Nos termos do art. 458, da CLT, o pagamento em utilidades é permitido, ou seja, o empregador poderá pagar o empregado parte em dinheiro e a outra parte poderá ser paga ao empregado em utilidades como alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura*.

Ressalvado o pagamento em dinheiro de quantia nunca inferior a 30% do valor do salário mínimo, o empregador pode fornecer *in natura* uma ou mais daquelas parcelas.

A utilidade a ser fornecida deve ser previamente ajustada. Conseqüentemente, o fornecimento gratuito de determinada utilidade não pode, posteriormente, ser descontada no salário do empregado.

### 3.19 Irrenunciabilidade do salário mínimo

Ressalvado no caso de salário proporcional à jornada, toda pactuação que estabelece remuneração inferior ao mínimo legal, é nula de pleno direito.

O art. 117 da CLT menciona a nulidade do contrato. O contrato não é nulo, nula é a cláusula salarial lesiva ao trabalhador. No caso em tela, dá-se a substituição automática da cláusula prejudicial ao obreiro.

### 3.20 Repouso Semanal Remunerado

Todo empregado tem direito ao gozo de um repouso semanal correspondente a 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

Computam-se no cálculo do Repouso Semanal Remunerado as horas extras habitualmente prestadas, conforme orientação contida na Súmula 172, do TST.

O empregado perderá o direito à percepção do repouso semanal remunerado quando houver faltado injustificadamente, um dia na semana anterior.

Havendo necessidade de o empregado trabalhar aos domingos, deverá ser concedida a folga em outro dia da semana, ou remuneração “em dobro”. O procedimento será idêntico quando o trabalho for realizado nos feriados civis ou religiosos.

### 3.21 Férias

As faltas ao trabalho terão reflexos no período do gozo das férias, nos exatos termos da redação do artigo 130, da CLT, a seguir transcrito:

*“Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:*

- I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;*
- II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 06 (seis) a 14 (quatorze) faltas;*
- III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;*
- IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas."*

O empregado que tenha faltado ao trabalho, injustificadamente, mais de 32 (trinta e dois) dias, perderá o direito ao gozo de férias.

O empregado será comunicado pelo empregador (vide modelo de Aviso de Férias) por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo, em cumprimento, apresentar a sua CTPS para a anotação devida, lançando-se, também, a anotação no livro ou ficha de registro de empregados.

O Inciso XVII, do art. 7º, da CRFB conferiu ao empregado um acréscimo de 1/3 à remuneração, no caso de gozo de férias anuais.

Tratando-se de férias indenizadas haverá pagamento do mencionado 1/3. O TST decidiu que 1/3 é sempre devido.

O entendimento de que o empregado com menos de um ano de casa, que pedir demissão, bem como o empregado dispensado por justa causa terá direito ao recebimento de férias proporcionais ao período trabalhado é o que prevalece hoje.

Nos contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, o pagamento de 1/3 das férias é devido.

O Tribunal Superior do Trabalho publicou em sua Súmula n.º 328, alterando o entendimento sobre o pagamento do terço constitucional das férias:

*"Súmula 328 - FÉRIAS - TERÇO CONSTITUCIONAL - O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da Constituição da República de 1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto em seu artigo 7º, inciso XVII"*

### 3.21.1 Férias concedidas após o período concessivo

Nos termos do art. 137, da CLT, as férias concedidas posteriormente ao período concessivo, ou seja, mais de 12 meses subseqüentes à aquisição do direito, deverão ser pagas em dobro.

Observa-se que na hipótese das férias não serem concedidas pelo motivo do empregado ter sofrido acidente do trabalho, o fato não induz à dobra, pois tal situação não poderia ser prevista pelo empregador. Portanto, quando o empregado tiver alta para retornar ao trabalho, deverá gozar as férias, mesmo que o prazo para concessão tenha excedido, sem que o empregador tenha o ônus de remunerá-la em dobro.

Como se sabe, há incidência de FGTS e INSS sobre o terço constitucional pagos nas férias.

## 3.22 Descontos permitidos nos salários

Os empregadores somente poderão fazer descontos permitidos legalmente ou judicialmente, fazendo-os constar, discriminadamente, no Recibo de Pagamento de seus empregados.

### 3.22.1 Faltas do Empregado

Os descontos das faltas do empregado ao serviço podem ocorrer desde que elas não sejam justificadas legalmente.

As faltas do empregado ao serviço permitem que o empregador desconte do salário do mesmo e além dos dias em que faltar, o respectivo descanso semanal remunerado.

### 3.22.2 Prejuízos causados pelo Empregado

Para que possa haver descontos no salário decorrentes de danos causados pelo empregado é necessária a presença do dolo (dolo é a intenção deliberada de prejudicar alguém).

No caso de dolo, cabe ao empregador prová-lo por via judicial, podendo descontar o valor total dos danos correspondentes.

A culpa caracteriza-se pela imprudência, negligência e imperícia.

### 3.22.3 Contribuição Sindical

A contribuição sindical devida pelos trabalhadores rurais ao sistema sindical representativo de sua categoria, será descontada pelo empregador, obrigatoriamente, no salário do mês de março de cada ano e recolhida até o último útil do mês de abril.

O referido desconto corresponde à remuneração de 1 (um) dia de trabalho do empregado, qualquer que seja a forma de remuneração. (art. 580, I, da CLT).

O empregador deverá fazer constar expressamente o desconto no recibo de salário e promover a correspondente anotação na CTPS do empregado.

Ressalta-se que a contribuição sindical deverá ser descontada do empregado admitido após o mês de março, se ainda não o fez no ano em que está sendo admitido.

### 3.22.4 Desconto Previdenciário

De acordo com a faixa salarial do emprego, o empregador deverá efetuar o desconto previdenciário, em folha, observando a tabela divulgada pelo INSS, atraindo para si a responsabilidade pelo recolhimento.

### 3.22.5 Desconto da Moradia e alimentação

Vale mencionar que a Lei n.º 5.889/73, no seu artigo 9.º, diz que só podem ocorrer os seguintes descontos nos vencimentos do empregado:

- a) até 20% do salário mínimo, quando fornecida moradia;
- b) até 25% do salário mínimo, pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, de conformidade com os preços da região;
- c) adiantamento em dinheiro.

A Lei 9.300, de 29/08/96 que acrescentou o § 5º ao art. 9º da Lei 5.889/73, estabelece:

*“§ 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.”*

Observa-se que antes havia controvérsia quanto à integração dessas utilidades ao salário. A celeuma não mais persiste, já que restou pacificado que integram o salário, salvo se houver pactuação e notificação na forma estabelecida no aludido parágrafo quinto.

Não obstante o acréscimo do §5º ao art.9º, nada impede ao empregador de continuar descontando o percentual de 20% sobre o salário mínimo, para pagamento da moradia fornecida ao empregado.

Repita-se: todos os descontos devem ser previamente autorizados pelo empregado.

### 3.22.5.1 Fornecimento de moradia ao empregado

Havia controvérsia entre os juristas quanto ao fornecimento de moradia ao empregado rural. A discussão travava-se na configuração ou não de salário utilidade. Inclina-mo-nos no sentido de não vislumbrar tal caracterização, porque a moradia é fornecida para o trabalho, como um meio para realização do trabalho.

Assim sendo, aconselha-se que o empregador faça figurar no contrato, quando da admissão no emprego, o desconto da habitação à base de até 20% sobre o salário mínimo, ou o fornecimento gratuito da moradia, providenciando a devida notificação deste fato ao Sindicato dos Trabalhadores, conforme determina o artigo 9º, parágrafo 5.º da Lei n.º 5.889/73.

Extinto o contrato de trabalho, terá o empregador direito à devolução do imóvel ocupado pelo empregado sendo desnecessária a notificação premonitória.

### 3.22.6 Exceções

As exceções estão previstas art. 131, da CLT, nos acordos coletivos de trabalho e nas convenções coletivas de trabalho. Eis o que preceitua o mencionado artigo:

*“Art. 131. Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:*

- I - nos casos referidos no art. 473;*
- II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto não criminoso, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;*
- III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro-Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;*
- IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;*
- V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e*
- VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.”*

### 3.23 Duração do trabalho

Via de regra, a duração normal do trabalho para qualquer atividade é de oito horas, desde que não seja fixado expressamente outro limite. Há outros limites fixados em lei, como por exemplo para telegrafistas, telefonistas, cabineiros de elevador, jornalistas profissionais, médicos etc.

Nos termos do artigo 7.º, XIII, da CRFB, para os serviços em geral, a duração semanal do trabalho é de 44 horas ou oito horas diárias.

Estão excluídos dessa limitação os gerentes, assim considerados aqueles que exercem cargos de gestão, aos quais se equiparam os diretores e chefes de departamento ou filial.

### 3.24 Horas Extras e Adicional

Configuram as horas extraordinárias, aquelas prestadas após a jornada normal de trabalho, não devendo exceder duas horas diárias, salvo exceções previstas em lei.

O adicional pela jornada extraordinária corresponde a 50% (cinquenta por cento) sobre o salário da hora normal, salvo se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente redução em outro, de maneira que não exceda o horário normal da semana.

Observa-se que as horas extras são calculadas levando-se em conta o valor da hora normal, mais as parcelas de natureza salarial e acrescidas do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

As horas extras trabalhadas habitualmente integram o salário para todos os efeitos legais. O valor das horas extras habituais integra, inclusive, o aviso prévio indenizado.

O empregado que trabalha recebendo à base de produção ou comissão, tem direito ao recebimento do adicional de horas extras calculado sobre o valor das comissões ou produção, com referência ao trabalho prestado após a jornada normal.

Vale citar o teor da Súmula 376, do TST, *verbis*:

*Súmula n.º 376*

*"HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS. (conversão das Orientações Jurisprudenciais n.ºs 89 e 117 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005*

- I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exige o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ n.º 117 - Inserida em 20.11.1997)*
- II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no “caput” do art. 59 da CLT. (ex-OJ n.º 89 - Inserida em 28.04.1997)”*

Os cálculos das integrações no 13º salário, férias e DSR são feitos com base na média aritmética calculada no período a que se refere a verba. Assim, a integração do 13º salário será calculada com base na média de horas extras realizadas no período compreendido entre os meses de janeiro e dezembro de cada ano.

A base para cálculo das férias levará em conta a média das horas extras realizadas no período aquisitivo correspondente.

Inexistindo acordo para prorrogação da jornada de trabalho, o adicional previsto em lei incide sobre aquelas trabalhadas em regime de sobrejornada.

### 3.25 Banco de Horas

Em sede jurisprudencial, há entendimento de que o ajuste para compensação de horas possa ser tácito. Sendo feita a compensação por longo período sem oposição do empregado, configurado estaria o ajuste tácito.

Todavia depreende-se do art. 59, da CLT, que tal acordo para compensação ou prorrogação de horas deve ser escrito, com o fito de evitar fraudes.

Dispensa-se 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 cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Há vedação legal desse tipo de acordo aos trabalhadores menores de idade. Há divergência quanto ao acordo ser individual ou coletivo. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

### 3.26 Horas *in itinere*

São consideradas horas *in itinere* o período despendido com o transporte utilizado pelo empregado entre o ponto de embarque e local de trabalho.

Estabelece o § 2.º, do Art. 58, da CLT, com redação dada pela Lei n.º 10.243, de 19 de junho de 2001, *verbis*:

*“O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.”*

Logo, onde houver transporte público, não há de se falar em horas *in itinere*.

### 3.27 Trabalho noturno e adicional

Dispõe a Lei 5.889/73, no artigo 7.º, que o trabalho noturno na lavoura compreende os serviços executados entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte; na pecuária compreende os serviços executados entre as 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte. No trabalho noturno o empregado terá direito a um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

Cumprida integralmente a jornada de trabalho noturno e prorrogada esta, também é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas. Salienta-se de que “a hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos” (art. 73, §1.º, da CLT), não se aplicando esta regra ao trabalho rural, por estabelecer diversamente a Lei 5.889/73.

Quando pago com habitualidade o adicional noturno integrará o salário do empregado para todos os efeitos, como férias, 13.º salário, aviso prévio indenizado, DSR's, FGTS etc., conforme a Súmula 60, do TST.

Caso o empregado deixe de trabalhar no período noturno, perderá o adicional noturno, conforme orientação da Súmula 265, do TST.

É proibido ao menor de 18 anos executar trabalho noturno perigoso ou insalubre. É proibido ao menor de 14 anos executar qualquer tipo de trabalho.

### 3.28 Insalubridade

O empregado que trabalha sob a ação de agentes nocivos à saúde, em níveis de tolerância superiores aos permitidos em lei, terá direito ao recebimento do adicional de insalubridade, num percentual de 10%, 20% e 40% conforme os graus, mínimo, médio ou máximo.

O grau de nocividade é apurado através de prova pericial.

A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo.

O adicional de insalubridade é acumulável com outros compulsórios a que tiver direito o empregado, exceto com o de periculosidade. Neste caso, o empregado terá de optar por um deles.

Eliminado o risco à saúde, cessa o direito ao adicional.

Note-se que recentemente foi editada a súmula vinculante n.º 04, pelo Supremo Tribunal Federal, estabelecendo a proibição do uso do salário mínimo como indexador. Assim, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário profissional. Diz a citada súmula vinculante: "Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo da vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial."

### 3.29 Intervalo intrajornada

Quando o serviço exceder a 6 (seis) horas, terá o empregado direito a um intervalo de no mínimo 1 (uma) hora para alimentação. Este intervalo não é computado na jornada.

A previsão legal encontra-se no Texto Consolidado, no art. 71. Cumpre destacar que o intervalo intrajornada do empregado rural está previsto no art. 5.º, da Lei 5.889/73.

### 3.30 Gratificação Natalina ou 13.º salário

A gratificação natalina poderá ser paga em duas parcelas: a primeira no período de fevereiro a novembro; e, a segunda até 20 (vinte) de dezembro, cujo valor corresponderá a 1/12 da remuneração devida por mês efetivamente trabalhado, sob pena de multa. Integram-se ao 13.º salário as horas extras habitualmente prestadas, adicionais, gratificações e gorjetas.

Considera-se mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Caso o empregado requeira no mês de janeiro do correspondente ano, poderá receber 50% (cinquenta por cento) do 13.º salário por ocasião do gozo das férias.

### 3.31 Salário família

O benefício foi instituído pela Lei 4.266, de 03/10/63 e será devido, pelas empresas vinculadas à Previdência Social, a todo empregado, na proporção do respectivo número de filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade.

Importante mencionar que o valor da cota varia de acordo com a faixa salarial do empregado, devendo-se observar que a tabela divulgada pela Previdência Social traz um teto. Assim, aqueles que tiverem salário superior ao estabelecido na faixa não farão jus ao benefício.

O Salário Família é pago sob forma de cota fixada pela Previdência Social e é alterado de acordo com a majoração do salário mínimo.

O Salário Família somente passou a ser devido ao empregado rural com o advento da Lei 8.213/91. Não havia até então fonte de custeio, uma vez que o empregador rural, anteriormente, contribuía para o extinto FUNRURAL e não podia compensar as cotas do salário família.

O custeio do salário família será feito mediante o sistema de compensação, cabendo a cada empresa, qualquer que seja o número e o estado civil de seus empregados, recolher, para esse fim, ao INSS, a contribuição que for fixada.

O pagamento das cotas do salário família será feito mensalmente, juntamente com o respectivo salário; quando os pagamentos forem semanais ou quinzenais, as cotas serão pagas com a última parcela salarial do mês.

Conforme a Súmula 254, do TST, o termo inicial do direito ao salário família coincide com a prova da filiação e, se feita em juízo, corresponde à data do ajuizamento do pedido, salvo se comprovado que anteriormente o empregador se recusara a receber a certidão respectiva.

As empresas são reembolsadas dos pagamentos das cotas dos seus empregados, mediante desconto do valor respectivo no total das contribuições, recolhidas ao INSS.

A cota do salário família não se incorpora para qualquer efeito ao salário ou benefício.

De ver-se que, se o empregado não apresentar a certidão de nascimento do(s) filho(s), e o empregador pagar a quota de salário família, poderá perder as quantias pagas além da multa pelo órgão previdenciário, caso haja fiscalização. Toda a documentação pertinente deverá ser guardada por 10 (dez) anos pelo empregador.

A parcela relativa ao Salário Família será paga mensalmente:

- pela empresa ao empregado e deduzido quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salário;
- pelo sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra ao trabalhador avulso mediante convênio com INSS;
- ao segurado empregado que esteja recebendo auxílio-doença e que já recebia o salário-família quando em atividade;
- ao segurado trabalhador rural aposentado por idade aos 60 anos (homem) ou 55 anos (mulher), que comprove ter filhos, ou a eles equiparados menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos e que receba aposentadoria com valor mínimo fixado pela Previdência Social.

Note-se que o INSS não exige carência para conceder esse benefício.

Relacionamos abaixo os documentos que devem ser apresentados pelo empregado para recebimento do Salário Família.

- Certidão de nascimento do filho ou termo de tutela;
- Atestado de vacinação obrigatória, quando menor de 7 anos, devendo ser apresentado anualmente todo mês de maio;
- Comprovante de freqüência à escola, a partir dos 7 anos, apresentado semestralmente nos meses de maio e novembro.

O Salário Família começa a ser pago:

- A partir da comprovação dos documentos acima mencionados, junto com o benefício.
- A partir do dia em que o segurado empregado ou o segurado trabalhador avulso comprovar o nascimento do dependente.

O valor da cota para o segurado empregado será proporcional nos meses de admissão e demissão.

### 3.32 Jornada reduzida

A Constituição Federal, no inciso XIII, artigo 7.º, permite a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Portanto, não se admite por meio de acordo individual. A redução dos salários também é lícita, pois o inciso VI, do artigo 7.º, da Lei Magna assegura a redução por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

### 3.33 Trabalho intermitente

É aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em 02 (duas) ou mais etapas diárias distintas, desde que haja uma interrupção no trabalho, de no mínimo 05 (cinco) horas entre uma jornada e outra para a execução da tarefa, situação que se aplica normalmente ao vaqueiro ou retireiro.

Registra-se que o artigo 6.º, da Lei 5.889/73, dispõe sobre os serviços intermitentes, ressaltando a necessidade anotação na CTPS do empregado.

Aconselha-se, ainda, fazer constar a hipótese no Contrato de Trabalho escrito, onde ficarão especificados os direitos e obrigações de ambas as partes.

### 3.34 Estabilidade

O empregado que contava com mais de 10 (dez) anos de serviço à data da promulgação da Constituição de 1988, para o mesmo empregador, era considerado estável, não podendo ser dispensado, salvo motivo de falta grave apurado através de inquérito judicial, instaurado na Justiça do Trabalho.

Quando havia pedido de demissão do empregado estável, o mesmo somente teria validade quando houvesse assistência do Sindicato da Categoria Profissional ou perante a autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Emprego, Justiça do Trabalho ou Juiz de Direito investido da jurisdição trabalhista.

Apenas aqueles trabalhadores que adquiriram a estabilidade até 05.10.88 é que ainda poderão possuí-la. Lembrando que poucos são os casos concretos. Além disso, a Constituição criou outras formas de estabilidade.

Não podem ser dispensados os empregados estáveis, exceto precedido de inquérito judicial em razão de falta grave. Cita-se como exemplo, a gestante a partir de comprovação de gravidez, até 05 (cinco) meses após o parto. A comprovação deverá ser feita mediante atestado médico, ficando prejudicada a dispensa.

### 3.35 Gestante

Com o advento da Nova Constituição, a empregada gestante tem garantida a estabilidade no emprego, desde o instante da confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto. Isto quer dizer que a empregada não pode ser despedida nesse período.

Ressalte-se que na hipótese da dispensa da empregada, a garantia de emprego não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito ao recebimento de salários e vantagens correspondentes ao período e reflexos, ou seja, uma remuneração por mês, desde a confirmação da gravidez, até 05 (cinco) meses após o parto, mais férias, 13º salário e multa rescisória de 50% (cinquenta por cento) sobre o FGTS depositado durante todo o período laborado.

Reportamo-nos às observações feitas alhures, quando nos referíamos ao contrato de experiência.

### 3.36 Cargos eletivos

Há estabilidade para os empregados que exerçam cargos eletivos no Sindicato dos Trabalhadores desde o registro da candidatura até um ano após o mandato. No caso presente, para que ocorra a estabilidade, é indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º, do artigo 543, da CLT.

### 3.37 Representantes da CIPA/CIPATR

São estáveis os empregados eleitos para representantes da CIPA/CIPATR durante o mandato. Valendo lembrar que a matéria está pacificada, nos termos da Súmula 339, do Colendo TST, que estabeleceu: "O suplente da CIPA goza da garantia de empregado prevista no art. 10, inciso II, alínea a, do ADCT da Constituição da República de 1988".

### 3.38 Estabilidade Provisória do Acidentado

Nos termos do art. 118, da Lei n.º 8.213/91 "o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção de seu trabalho na empresa, após a cessação do auxílio acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente."

De ver-se que o artigo de lei supramencionado, mantém por 12 (doze) meses o contrato de trabalho do empregado acidentado e não a função, podendo ao reassumir, ocupar outra função que seja compatível com seu estado após o acidente.

### 3.39 Licença paternidade

A previsão legal da Licença Paternidade encontra-se no art. 7.º, XIX, da CRFB e art. 10, § 1.º, do ADCT. Entendemos tratar-se de um benefício previdenciário, e, como tal, nem mesmo os 5 (cinco) dias previstos nas Disposições Transitórias são auto-aplicáveis, dependendo da lei complementar. Contudo, a Justiça do Trabalho tem entendido que o pagamento compete ao empregador, como exemplo de interrupção de contrato.

### 3.40 Salário-maternidade

O salário-maternidade é um pagamento feito pelo INSS à empregada durante os 120 (cento e vinte dias) da licença. Conta-se normalmente o tempo de serviço durante o afastamento, vez que trata-se da hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

### 3.41 Acidente do trabalho

Dada a extensão do tema e suas nuances, daremos aqui breves noções, eis que estamos diante de assunto a ser tratado pertencente à seara do Direito Previdenciário.

Acidente do trabalho é aquele que ocorre no exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Será obrigatoriamente anotado pelo INSS na carteira do empregado o acidente do trabalho.

As prestações relativas aos acidentes do trabalho no âmbito rural são devidas ao empregado.

Nos termos do art. 104, do Decreto 3.048/99, não fazem jus ao benefício por acidente do trabalho:

- I - O segurado especial;
- II - O trabalhador avulso;
- III - O empregado doméstico.

Evidentemente, o empregador e o autônomo também não fazem jus ao benefício.

Há que se ressaltar que nos períodos destinados à refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

Considerar-se-á como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho: a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual; ou o dia da segregação compulsória; ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para todos os efeitos o que ocorrer primeiro.

Os primeiros 15 (quinze) dias, inclusive o do acidente, são remunerados pelo empregador.

#### 3.41.1 Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT

A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade policial, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

#### 3.41.2 Responsabilidade Civil do Empregador

O pagamento do seguro acidente do trabalho pelo INSS não substitui ou exclui a indenização a que o empregador está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Tal indenização figura no campo da responsabilidade civil, pois o empregador deve assumir o prejuízo decorrente de sua ação ou omissão voluntária (dolo), negligência ou imprudência (culpa), prevista no art. 186, do Código Civil Brasileiro.

### 3.42 Aviso Prévio

Aviso Prévio é a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o referido pacto sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de pagar uma indenização substitutiva.

Há duas modalidades de Aviso Prévio, a saber:

- indenizado** - É aquele que o empregado não trabalhará, mas, indenizará ou será indenizado pelo período a ele correspondente.
- Trabalhado** - É aquele que o empregado cumpre o período.

Ambos integram, para todos os efeitos, o tempo de serviço.

Durante o período do cumprimento do Aviso Prévio, o empregado rural terá direito a 01 (um) dia por semana para procurar outro emprego, sem prejuízo de salário.

O aviso prévio dado pelo empregador é irrenunciável e é um direito potestativo.

Observa-se que na hipótese de aviso prévio indenizado, as verbas rescisórias devem ser pagas até o 10º dia da notificação da dispensa. E na hipótese do aviso prévio trabalhado, o empregador deverá pagar as verbas rescisórias no 1.º dia útil após o seu término.

### 3.43 Conceito de Cessação do Contrato de Trabalho

A doutrina não é unânime quanto à terminologia empregada. Délio Maranhão emprega o termo dissolução para os casos em que o contrato finda por via que não seja a normal, tendo como subespécies resilição, resolução, revogação e rescisão. A resilição ocorre quando as partes desfazem o pacto celebrado. Já a resolução diz respeito à dissolução do contrato por inexecução faltosa de uma das partes. A revogação é a espécie de dissolução própria dos contratos gratuitos. E por último, a rescisão é aquela em que se verifica em casos de nulidade contratual.

Para a linha contratualista, resolução, resilição ou rescisão são termos que significam a dissolução dos contratos em geral.

Há quem na doutrina aplique o termo cessação do contrato de trabalho para qualquer caso. De ver-se que trata apenas de uma discussão doutrinária, terminológica.

#### 3.43.1 Motivos e verbas devidas

A cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes e pode ocorrer pelos motivos relacionados abaixo:

- Por justa causa;
- Sem justa causa;
- Por pedido de demissão;
- Por término do contrato;
- Por despedida indireta;
- Por falecimento do empregado;
- Por falecimento do empregador;
- Por culpa recíproca, etc.

### 3.43.2 Contratos com menos de 1 (um) ano de serviço

#### 3.43.2.1 Sem Justa Causa

##### a) Iniciativa do empregado

- 13º salário proporcional;
- saldo de salário, se houver;
- horas extras, se houver;
- salário família, se houver;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 Constitucional.

##### b) Iniciativa do empregador

- aviso prévio;
- 13º salário;
- férias proporcionais, acrescidas de 1/3;
- saldo de salário, se houver;
- horas extras, se houver;
- salário família, se houver;
- FGTS - 40% sobre o total dos depósitos durante todo contrato.

#### 3.43.2.2 Com Justa Causa

- saldo de salário, se houver;
- férias vencidas, se houver, férias vencidas acrescidas de 1/3;

A Justa Causa exige boa prova do empregador. Deve haver imediatidade entre a prática da falta e a dispensa, sob pena de operar-se o perdão tácito. O empregador deve advertir, suspender e dispensar.

São objetivos para a dispensa por Justa Causa:

- Ato de improbidade (furto a colegas dentro ou fora da empresa, sabotagem, destruição de bens da empresa);
- Incontinência da conduta - excessos censuráveis no modo de fazer e de agir;
- Mau procedimento - deve existir publicidade;
- Negociação habitual - consiste na prática de negócios, sem autorização do patrão, gerando concorrência e causando prejuízos ao empregador;
- Condenação criminal, transitada em julgado, sem "sursis" (suspensão condicional da pena). Trata-se de condenação ao cumprimento de pena preso, o que impossibilita a prestação de serviços;
- Desídia - descumprimento culposo pelo empregado das obrigações do contrato - faltar sem justificativa, chegar atrasado. Exige reiteração;

- Embriaguez habitual ou em serviço - deve ser reiterada;
- Violação de segredo da empresa;
- Indisciplina - é a desobediência às ordens gerais da empresa;
- Insubordinação - consiste na desobediência às ordens dadas pessoalmente pelo patrão ou prepostos;
- Abandono - faltas ao serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos sem justificativa, ou por prazo menor havendo comprovada existência de outro emprego;
- Ato lesivo à honra e à integridade física do empregador;
- Prática constante de jogos de azar - jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem da sorte e azar;
- Recusa ao uso de Equipamento de Proteção Individual - EPI;
- Mau rendimento escolar do aprendiz.

### 3.43.3 Contrato com mais de 1 (um) ano

#### 3.43.3.1 Sem Justa Causa

##### a) Iniciativa do Empregador

- aviso prévio;
- 40% sobre o depósito do FGTS;
- 13º salário proporcional;
- férias vencidas, acrescidas de 1/3;
- férias proporcionais, se houver, acrescidas de 1/3;
- saldo de salário, se houver;
- horas extras, se houver;
- salário família, se houver;
- o termo de rescisão permitirá o saque do FGTS (Saldo e 40% - Multa Rescisória).

##### b) Iniciativa do Empregado

- aviso prévio ao empregador;
- 13º salário proporcional;
- férias vencidas, se houver, acrescidas de 1/3;
- férias proporcionais, se houver, acrescidas de 1/3;
- saldo de salário, se houver;
- horas extras, se houver.
- salário família, se houver.

Para essas hipóteses, imprescindível a assistência do sindicato da categoria. Em havendo recusa do sindicato da categoria, o empregador deverá dirigir-se ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego. Poderá ainda ajuizar ação de consignação na

Justiça do Trabalho para desonerar-se da obrigação, em conformidade com os prazos estabelecidos no art. 477, da CLT, ou seja:

- Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, tratando-se de aviso prévio trabalhado;
- Até o décimo dia útil, tratando-se de aviso prévio indenizado ou cumprido em casa.

#### 3.43.4 Rescisão por Aposentadoria

Oportuno destacar que recentemente tem se travado uma discussão jurisprudencial a respeito do cabimento da Multa Rescisória na rescisão de contrato por aposentadoria voluntária. Há quem entenda que a mesma é devida somente quanto ao vínculo mantido após a concessão do benefício. Todavia há entendimento de que a multa rescisória incidirá sobre toda a vigência do contrato.

##### 3.43.4.1 Por Tempo de Serviço

Contrato de trabalho com menos de 1 (um) ano:

- saldo de salário;
- 13º salário proporcional;
- salário família;
- FGTS do mês anterior - art. 18 Lei 8.036/90;
- FGTS do mês da rescisão;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 Constitucional.

Observa-se que a movimentação do FGTS se dará na forma do inciso III, do art. 20, da Lei 8.036/90.

Contrato de trabalho com mais de 1 (um) ano:

- saldo de salário;
- 13º salário proporcional ou integral;
- férias vencidas;
- férias proporcionais;
- adicional de férias de 1/3;
- salário família;
- FGTS da rescisão;
- FGTS do mês anterior (art. 18 Lei 8.036/90);

Observa-se que a movimentação do FGTS se dará na forma do inciso III, do art. 20, da Lei 8.036/90.

#### 3.43.4.2 Por Idade

A aposentadoria por idade na área rural é devida ao segurado que completar 60 (sessenta) anos, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos, se mulher.

Neste caso, serão devidas as verbas rescisórias como nas hipóteses acima, excetos Aviso Prévio e recolhimento da Multa Rescisória de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS.

#### 3.43.4.3 Por Invalidez

A aposentadoria por invalidez será garantida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível para o exercício da atividade.

Se o segurado retornar à atividade, terá sua aposentadoria automaticamente cancelada, sendo-lhe assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, salvo no caso de adaptação profissional. Neste caso o benefício previdenciário é mantido.

Cabível a rescisão do contrato por mera suspensão, na hipótese mencionada no art. 475, da CLT e seus parágrafos.

Também há que se apontar que o empregado recuperando a capacidade para o trabalho e sendo sua aposentadoria cancelada, tem assegurado o direito à função que ocupava antes na empresa, já que o INSS tem o prazo de 5(cinco) anos para reavaliar a incapacidade, facultado ao empregador a rescisão do contrato de trabalho.

#### 3.43.5 Competência

São competentes para homologar as rescisões de contratos de trabalho os Sindicatos profissionais respectivo, a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou, na falta destes, o representante do Ministério Público, ou, onde houver, o Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, o Juiz de Paz.

#### 3.43.6 Partes envolvidas

O ato de homologação exigirá a presença do empregado e do empregador.

O empregador poderá ser representado por preposto credenciado e o empregado, excepcionalmente, por procurador com poderes especiais, nos termos da lei civil.

Quando se tratar de menor, será obrigatória, também, a presença e assinatura do pai ou da mãe, ou responsável legal, que comprovará essa qualidade.

#### 3.43.7 Documentos

- Instrumento de rescisão em 5 (cinco) vias, sendo uma destinada ao empregador, três ao empregado, uma para o órgão homologador;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social, com as anotações devidamente atualizadas;
- Livro ou Ficha de Registro de Empregados, com as anotações devidamente atualizadas;
- Aviso Prévio ou Pedido de Demissão em 3 (três) vias conforme o caso;
- Cópia do acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa;
- 6 (seis) últimas Guias de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS - GFIP e extrato de conta atualizado;
- Comunicação de Dispensa - CD, se despedido sem justa causa;
- Procuração ou Carta de Credenciamento;
- Exame médico demissional.

#### 3.43.8 Prazo

Nos termos do § 6.º, do art. 477, da CLT, “o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.”

Ressalta-se que a assistência na rescisão contratual é gratuita, nos termos do artigo 477, § 7.º, da CLT.

#### 3.43.9 Formas de pagamento

O pagamento deverá ser efetuado, integralmente, em moeda corrente, depósito bancário em conta-corrente do empregado, ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, cheque administrativo ou especial desde que o estabelecimento

bancário esteja situado próximo ao local de trabalho.

Tratando-se de empregado menor ou analfabeto, o pagamento será, obrigatoriamente, em moeda corrente.

#### 3.43.10 Súmula 330

Com a publicação da Súmula n.º 330, do Tribunal Superior do Trabalho, a quitação das verbas trabalhistas não dará direito à futura reclamação, salvo as ressalvas feitas uma a uma no verso da rescisão.

*“Súmula 330 - QUITAÇÃO - VALIDADE - REVISÃO DA SÚMULA N.º 41 - A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da Consolidação das leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo”.*



## 4 SUCESSÃO TRABALHISTA

Como ensina Sérgio Pinto Martins, Sucessão vem a ser a modificação do sujeito em dada relação jurídica. Mister que exista a mesma relação jurídica.

Cumpra assinalar que o sucessor assume as obrigações trabalhistas da empresa sucedida e a sua posição no processo. Por isso mesmo há quem diga que não se trata de sucessão de empresa, mas sucessão de empregadores.

Dois artigos da Lei Consolidada tratam da sucessão. O primeiro, que diz respeito aos direitos do empregado, é o art. 10, que dispõe: “qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”. O segundo é o art. 448, ligado ao contrato de trabalho, diz que “a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará o contrato de trabalho dos respectivos empregados.”

### 4.1 Na Compra e Venda

São dois os requisitos essenciais à sucessão trabalhista:

- a) que a unidade econômica, jurídica, passe de um para outro titular, ficando este com a organização produtiva;
- b) não haja solução de continuidade na prestação dos serviços.

A sucessão não restringe os direitos do empregado. O novo proprietário passa a ser responsável por todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, anteriormente firmado. Dessa forma, o comprador de um sítio ou de uma fazenda será o responsável por todos os direitos trabalhistas dos trabalhadores que continuarem trabalhando para ele.

## 4.2 Cautelas na Compra de uma Propriedade Rural

Vale ressaltar que, via de regra, quem responde pelas obrigações trabalhistas decorrentes das prestações de serviços na propriedade rural é o sucessor, ainda que disponha o contrato de promessa de compra e venda ou a escritura pública que a propriedade está sendo vendida livre e desembaraçada de quaisquer ônus.

Para que o novo proprietário não corra nenhum risco, sugere-se que o imóvel esteja inteiramente desocupado, sem nenhum empregado. Para tanto o comprador deverá exigir que o vendedor formalize corretamente todas as rescisões com os empregados, pagando-lhes todos os direitos trabalhistas.

Sugere-se que o novo proprietário guarde, em seus arquivos, cópias autenticadas dos documentos que comprovam a quitação dos débitos trabalhistas do antigo proprietário.

## 4.3 Sucessão no Arrendamento

Havendo continuidade na prestação dos serviços, opera-se a sucessão trabalhista e o arrendatário passa a ser o sucessor, por força do disposto no art. 448, da CLT.

Há também a sucessão provisória, como por exemplo, no contrato de arrendamento. Extinto o arrendamento, a responsabilidade retorna ao dono do imóvel.

## 4.4 Sucessão na Parceria

Na parceria, se o parceiro contratar empregados para ajudá-lo, tornar-se-á o único empregador. A responsabilidade é toda sua, uma vez que ele assume o empreendimento produtivo. Todavia, se o proprietário (parceiro outorgante) der continuidade à prestação dos serviços, opera-se a sucessão.

# 5

## CONDUTAS TIPIFICADAS NO CÓDIGO PENAL E CLT

Nos termos do art. 49 da CLT, c/c o art. 299, do Código Penal, é crime de falsidade:

- I - fazer, no todo ou em parte, qualquer documento falso ou alterar o verdadeiro;
- II - afirmar falsamente a sua própria identidade, filiação, lugar de nascimento, residência, profissão ou estado civil e beneficiários, ou atestar os de outra pessoa;
- III - servir-se de documentos falsificados;
- IV - falsificar, fabricando ou alterando, ou vender, usar ou possuir Carteiras de Trabalho e Previdência Social assim alteradas;
- V - anotar dolosamente em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS ou registro de empregado, ou confessar, ou declarar em juízo ou fora dele, data de admissão em emprego diversa da verdadeira.

É crime e gera multa vender CTPS.

O extravio ou inutilização de Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS por culpa do empregador enseja multa e potencializa ação de indenização.

Constitui contravenção penal e gera multa a retenção da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do empregado por mais de 48 horas.

A competência para processar e julgar os crimes contra a organização do trabalho é da Justiça Federal.



# 6

## FISCALIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

A palavra fiscalizar significa examinar, inspecionar, sindicair, censurar. Para o direito do trabalho, significa verificar a observância da norma legal e orientação em sua aplicação.

Lembramos que o Auditor Fiscal do Trabalho não tem somente a função de aplicar multas ou o fiel cumprimento da Lei, mas também aquela de orientar, mostrar às empresas como a Lei deve ser aplicada, demonstrando assim os erros cometidos para que a empresa se enquadre na legislação trabalhista.

### 6.1 Competência da Inspeção do Trabalho

A Inspeção do Trabalho deve ser organizada e executada pela União (CF/88, art. 21, XXIV). Sua competência, em termos gerais, está prevista no art. 626, da CLT, que dispõe: "Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho."

A execução da Inspeção do Trabalho é de competência dos Auditores Fiscais do Trabalho. O art. 11, da Lei 10.593/2002 atribui-lhes competência para assegurar o cumprimento das normas trabalhistas, analisar documentos e verificar fraudes e irregularidades. Diz a redação do artigo em comento:

*"Art. 11. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional:*

*I - o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego;*

*[...] omissis.*

*VI - a lavratura de auto de apreensão e guarda de documentos, materiais, livros e assemelhados, para verificação da existência de fraude e irregularidades, bem como o exame da contabilidade das empresas, não se lhes aplicando o disposto nos art.s 17 e 18 do Código Comercial."*

Só é possível a Inspeção do Trabalho cumprir sua atribuição de verificar o fiel cumprimento do art. 41, da CLT, se ela puder analisar a relação entre a empresa e os trabalhadores que lhe prestam serviço. Existindo a relação de emprego, o empregador está obrigado a registrar os empregados; se o registro não é realizado, o empregador descumpe o art. 41, da CLT e, por isso, incorrerá nas sanções legais.

Do mesmo modo, se a relação de emprego, embora existente, estiver dissimulada por contrato diverso, o empregador, mediante a fraude, infringe o art. 41, da CLT e estará sujeito às penalidades previstas na legislação.

Vale consultar, na página da Confederação da Agricultura e Pesca do Brasil – CNA, <[www.cna.org.br](http://www.cna.org.br)>, importante subsídio sobre o tema.

## 6.2 Livro de Inspeção do Trabalho

O Auditor Fiscal do Trabalho, ao chegar à propriedade, exigirá o Livro de Inspeção do Trabalho, onde fará constar os documentos a serem inspecionados, de acordo com a notificação do empregador. Este Livro é obrigatório também para o empregador rural.

## 6.3 Livro de Registro de Empregados

Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A empresa que não registrar o empregado estará sujeita à multa, nos termos da legislação vigente.

## 7 TRABALHO FORÇADO

A Convenção n.º 29, de 1930, da OIT, prevê a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) estabelece que “ninguém será mantido em escravidão; escravatura e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas”.

E a Convenção de n.º 105, de 1957, proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como medida de coerção ou de educação política, como castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas etc.

### 7.1 Definição de Trabalho Forçado – OIT – Convenção n.º 29

Para fins desta Convenção, a expressão “trabalho forçado ou obrigatório é todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.”

### 7.2 Definição de Trabalho Escravo segundo o Ministério Público do Trabalho

Vejamos a definição de trabalho escravo na concepção do *parquet* trabalhista:

*“Considerar-se-á trabalho escravo ou forçado toda a modalidade de exploração do trabalhador em que este esteja impedido, moral, psicológica e/ou fisicamente, de abandonar o serviço, no momento e pelas razões que entender apropriadas, a despeito de haver inicialmente, ajustado livremente a prestação dos serviços.”*

Para melhor entendimento, vale apontar as modalidades de coação supramencionadas:

- **Moral** – quando submete o trabalhador à elevadas dívidas, impossibilitando o desligamento do trabalhador;

- **Psicológica** – quando o trabalhador for ameaçado de sofrer violência, a fim de que permaneça no emprego;
- **Física:** quando o trabalhador é submetido a castigos físicos.

### 7.3 Tipificação do Código Penal Brasileiro

A redação atual do artigo 149, do CP, a seguir transcrito, foi dada pela Lei n.º 10.803/2003:

*“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalho forçado ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:*

*Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.*

*§ 1.º Nas mesmas penas incorre quem:*

- I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;*
- II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.*

*§ 2.º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:*

- I – contra criança ou adolescente;*
- II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.”*

## 8 RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - RAIS

O prazo legal para a entrega da Declaração da RAIS é estabelecido por Portaria editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A entrega da declaração é obrigatória e o atraso enseja multa, conforme prevê o art. 25, da Lei n.º 7.998, de 11 de Janeiro de 1990.

Instituída pelo Decreto n.º 76.900, de 23/12/75, a RAIS tem por objetivo:

- O suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País;
- O provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho;
- a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

Os dados coletados pela RAIS constituem expressivos insumos para atendimento das necessidades:

- Da legislação da nacionalização do trabalho;
- De controle dos registros do FGTS ;
- Dos Sistemas de Arrecadação e de Concessão e Benefícios Previdenciários;
- De estudos técnicos de natureza estatística e atuarial;
- De identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP.

### 8.1 Quem deve declarar a RAIS?

São obrigados a entregar a declaração da RAIS:

- Os inscritos no CNPJ com ou sem empregados - o estabelecimento que não possui empregados ou manteve suas atividades paralisadas durante o ano-base está obrigado a entregar a RAIS Negativa;
- Todos os empregadores, conforme definidos na CLT ;
- Todas as pessoas jurídicas de direito privado, inclusive as empresas públicas domiciliadas no País, com registro, ou não, nas Juntas Comerciais, no Ministério da Fazenda, nas Secretarias de Finanças ou de Fazenda dos governos estaduais e nos cartórios de registro de pessoa jurídica;
- Empresas individuais, inclusive as que não possuem empregados;

- Cartórios extrajudiciais e consórcios de empresas;
- Empregadores urbanos pessoas físicas (autônomos e profissionais liberais) que mantiveram empregados no ano-base;
- Órgãos da administração direta e indireta dos governos federal, estadual ou municipal, inclusive as fundações supervisionadas e entidades criadas por lei, com atribuições de fiscalização do exercício das profissões liberais;
- Condomínios e sociedades civis;
- Empregadores rurais pessoas físicas que mantiveram empregados no ano-base;
- Filiais, agências, sucursais, representações ou quaisquer outras formas de entidades vinculadas à pessoa jurídica domiciliada no exterior.

A entrega da declaração da RAIS é feita somente pela Internet.

## 8.2 RAIS de estabelecimentos SEM empregados ano-base

Para preencher e enviar sua declaração utilize o formulário próprio Declaração de RAIS Negativa.

## 8.3 RAIS de estabelecimentos COM empregados ano-base

A entrega da declaração da RAIS deve ser feita por meio do programa transmissor da RAIS (RaisNet).

## 8.4 Como comprovar a entrega da declaração da RAIS?

Ao finalizar a entrega da declaração pode-se imprimir o Comprovante de Transmissão do Arquivo, através do próprio programa transmissor da RAIS (RaisNet).

O Recibo de Entrega da RAIS deverá ser impresso utilizando o formulário Impressão de Recibo, via Web.

Aconselha-se gerar cópia de segurança do arquivo transmitido.

## 8.5 Notas

- I – Após término do prazo, a entrega da declaração continua sendo obrigatória, porém sujeitará à multa, o estabelecimento.
- II - Havendo necessidade de retificar as informações prestadas, a entrega da RAIS RETIFICAÇÃO sem incidência de multa, é restrita ao prazo normal.

Outras informações poderão ser obtidas acessando: <[www.rais.gov.br](http://www.rais.gov.br)>



## 9 INDENIZAÇÃO E FGTS

A partir da promulgação da Constituição Federal, em 05 de outubro de 1988, não mais subsiste a indenização por tempo de serviço e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS passou a ser devido para o trabalhador rural. O FGTS é regido pela Lei 8.036/90. O Decreto n.º 99.684, de 08 de novembro de 1990, consolidou as normas regulamentares.

### 9.1 Opção

Nos termos do art. 3.º, do Anexo, do mencionado Decreto, é desnecessária a opção para os trabalhadores rurais, eis que o direito só foi criado a partir de 05.10.88, quando passou a ser obrigatória.

### 9.2 Rescisão

Em caso de dispensa sem justa causa ou indireta, o empregador entregará ao empregado o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho para o saque na conta vinculada do FGTS.

Além disso depositará na conta vinculada do empregado, sobre o saldo existente, o equivalente a 40% - na dispensa sem justa causa - ou 20% - na rescisão por culpa recíproca ou força maior.

Os depósitos a serem feitos, sejam referentes aos meses anteriores ou do mês da rescisão, deverão ser efetuados no banco depositário e não pagos na rescisão, como anteriormente ocorria.

Vale ressaltar, ainda, que por força da Lei Complementar n.º 110, de 29 de junho de 2001, ficou estabelecido que o depósito do Fundo de Garantia do Tempo Serviço – FGTS se dará da seguinte forma:

Nos termos do Art. 1.º, da lei retro mencionada, incidirão 10% sobre os depósitos do FGTS, a título de contribuição social, nas dispensas de empregados sem justa causa. Assim sendo, além dos 40%, os empregadores terão que pagar mais 10%.

A incidência do disposto no citado artigo não se aplica aos empregadores domésticos.

O art. 2.º estabeleceu o acréscimo na alíquota de recolhimento mensal, que passou de 8,0% para 8,5% ao mês.

O artigo em comento não se aplicava às empresas optantes pelo Simples e aos empregadores rurais pessoas físicas, desde que a receita bruta anual, em ambos os casos, não ultrapasse R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais).

Insta salientar que a contribuição social exigida pela Lei Complementar n.º 110/01 está com sua eficácia suspensa, por força da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADIN n.º 2.556-2 e da ADIN n.º 2.568-6.

### 9.3 Saque

O saque na conta vinculada será autorizado:

- a) pelo empregador, no caso de dispensa sem justa causa, inclusive indireta, de culpa recíproca e força maior;
- b) pelo banco depositário ou pelo Poder Judiciário, no caso de falecimento do trabalhador.

O INSS autoriza no caso de morte e de aposentadoria do empregado.

Existem outros casos em que o saque pode ser autorizado, previstos em Lei.

# 10

## CONECTIVIDADE SOCIAL EMPREGADOR - CSE

A Caixa Econômica Federal disponibilizou aos empregadores o Programa Conectividade Social. Assim, ficou mais fácil enviar e receber informações do FGTS e PIS, realizar acerto cadastral, requerer movimentação para que o empregado faça o saque dos depósitos, efetuar recolhimentos, solicitar extratos etc.

Acessando o site: <[www.caixa.gov.br/empresa/empregador](http://www.caixa.gov.br/empresa/empregador)> o empregador tem disponível:

- DOWNLOADS – captura de arquivos relacionados ao CSE;
- ACESSO AO APLICATIVO – programa Conectividade Social Empregador;
- CARTILHA CONECTIVIDADE SOCIAL EMPREGADOR – todas as orientações para acesso ao CSE;
- DÚVIDAS MAIS FREQUENTES – respostas às dúvidas;
- ORIENTAÇÕES PARA ADMINISTRADORES DE REDE – como configurar a rede da empresa para acessar ao CSE;
- CERTIFICAÇÃO ELETRÔNICA OBRIGATÓRIA – direciona para página com informações sobre certificação eletrônica obrigatória.

Uma vez instalado o programa no micro, o empregador poderá realizar as seguintes operações na conta de FGTS do trabalhador:

- Acessar empresa outorgante;
- Alterar endereço do trabalhador;
- Comunicar a movimentação do trabalhador;
- Outorgar/Revogar/Consultar procuração;
- Simular cálculo de GRFC/Gerar GRFC Definitiva;
- Solicitar extrato do Trabalhador;
- Solicitar Extratos para fins rescisórios;
- Solicitar Informações de Saldo – IS
- Solicitar relatório de contras com inconsistências cadastrais;
- Visualizar/Download/Reimprimir GRFC.

Maiores informações poderão ser obtidas navegando pelo site informado ou com o Gerente da Agência da Caixa Econômica Federal mais próxima.



# 11 PRESCRIÇÃO

A Prescrição é o resultado da inércia do titular de um direito em promover a ação respectiva. No direito do trabalho a prescrição é a perda, pelo empregado, do direito de reclamar na Justiça do Trabalho os créditos resultantes das relações de emprego.

A Constituição Federal de 1988 tratava distintamente os trabalhadores urbanos e rurais, resguardando os últimos da prescrição quinquenal. Todavia, com a edição da Emenda Constitucional 28, em maio de 2000, houve a revogação do art. 233 e alterou-se a redação do art. 7º, XXIX, ficando assim, igualadas as situações.

Assim, os empregados urbanos e rurais têm o prazo de até dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para reclamarem judicialmente direitos oriundos da relação empregatícia dos últimos cinco anos. Foi revogada a obrigatoriedade da comprovação pelo empregador rural, a cada cinco anos, do cumprimento das obrigações trabalhistas, conforme dispunha o art. 233, das Disposições Constitucionais Gerais.

Reproduzimos abaixo, texto da Emenda Constitucional n.º 28:

*“Art.1º - O inciso XXIX, do art. 7º da Constituição Federal, passa a vigorar com a seguinte redação:*

*XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.*

*1. (Revogada);*

*2. (Revogada).*

*Art. 2º Revoga o art. 233 da Constituição Federal.*

*Art. 3º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação”.*

Ressalta-se que esta Emenda Constitucional é a consagração de um ingente esforço desenvolvido pelas entidades representativas da classe nessa última década, resultando numa vitória importante que elimina uma gritante injustiça que se impunha ao empregador rural.



## 12 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL

A contribuição Sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional. Conforme disposição contida no Art. 149, da Constituição Federal, a Contribuição Sindical é um tributo, sendo, portanto, compulsória, independentemente de o contribuinte ser filiado ao Sindicato do Produtores Rurais representante de sua categoria.

Nos termos da legislação atual, a contribuição Sindical devida pelos integrantes da categoria econômica rural será lançada e cobrada pela Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA.

Solicitamos atenção especial para o disposto no artigo 18, da Lei n.º 5.889, de 8 de junho de 1973:

*“A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego exigirá dos empregadores rurais ou produtores rurais equiparados a comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical Rural das categorias econômica e profissional”.*

Recomendamos a leitura do anexo III, sobre o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, a respeito da legalidade da Contribuição Sindical.



# 13

## NR 31 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O Ministério do Trabalho e Emprego aprovou a Norma Regulamentadora 31 (texto na íntegra no anexo II), que trata de segurança e saúde na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura. A nova norma foi publicada através da Portaria 86, no Diário Oficial da União, no dia 04 de março de 2005.

De acordo com a NR 31, cabe aos empregadores garantir condições adequadas de trabalho, higiene e conforto, bem como realizar avaliações dos riscos, analisar causas de acidentes e doenças com participação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural (CIPATR). A norma também cria o Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural – SESTR, nas seguintes modalidades:

- SESTR Próprio, quando os profissionais especializados em segurança e saúde no Trabalho tiverem vínculo empregatício;
- SESTR Externo, quando o empregador rural ou equiparado contar com consultoria externa dos profissionais especializados;
- SESTR Coletivo, quando um segmento empresarial ou econômico coletivizar a contratação dos profissionais especializados.

Os estabelecimentos com mais de 10 e menos de 50 empregados estão dispensados do SESTR. Entretanto, os estabelecimentos com número superior a 50, mesmo com empregados contratados por prazo determinado, como por exemplo na época da colheita (safra), estão obrigados a contratar este serviço.

A norma ainda traça regras para o uso de Agrotóxicos, Edificação Rural, Transporte de Trabalhadores, Equipamentos de Proteção Individual, Instalações Sanitárias, Áreas de Vivência, Trabalho com Animais, Transporte de Cargas, Silos, Secadores, Máquinas e Equipamentos, Instalações Elétricas, Lavanderias, Alojamentos, Locais para preparo de refeições, Moradias, Ferramentas, Acessos e Vias de Circulação e Fatores Climáticos e Topográficos.

Recomenda-se acessar a página da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA <[www.cna.org.br](http://www.cna.org.br)>, eis que encontra-se disponível subsídio com interpretações e orientações da NR 31.



# 14

## TRABALHADORES RURAIS EXCLUÍDOS DA LEI 5.889/73

Os trabalhadores rurais excluídos da Lei Rural são: parceiros, meeiros, arrendatários, empreiteiros, trabalhador em olaria, empregados de mineração, trabalhadores em regime de economia familiar.

### 14.1 Arrendamento Rural

O Arrendamento tem previsão legal no artigo 95, da Lei n.º 4.504/64 – Estatuto da Terra – alterada recentemente pela Lei n.º 11.443/07.

Define-se o Arrendamento como o ato celebrado entre aquele que é o proprietário, possuidor ou usufrutuário, que cede o imóvel rural, no todo ou em parte, chamado de arrendador, e outro que explorará nele uma atividade econômica, denominado arrendatário, tendo prazo certo ou não - geralmente certo - e por certo preço, podendo ser para exploração agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativa ou mista.

O Arrendamento que tem por escopo o cultivo de espécies vegetais denomina-se agrícola. Sendo sua finalidade precípua a criação, recriação, invernagem ou terminação do gado - bovino, bubalino, eqüino, ovino – o contrato será de arrendamento pecuário.

O arrendamento industrial ocorrerá quando envolver atividade de beneficiamento de produtos agrícolas, pecuários ou vegetais, cujas instalações industriais são de propriedade do arrendador ou delas, este seja legítimo possuidor.

O Arrendamento de extração ocorre quando o arrendatário extrair espécimes florestais naturais - madeiras, palmitos -, animal - pesca - ou agrícola - madeiras cultivadas, como o eucalipto, ... - de propriedade do arrendador.

Por fim, há o arrendamento misto. Diz-se que a exploração é mista quando o contrato abranger mais de uma modalidade, por exemplo, o agropecuário ou o plantio de arroz e as instalações de seu beneficiamento industrial.

## 14.2 Parceria e meação

A parceria agrícola, assim como o arrendamento, tem previsão legal no artigo 96, da Lei n.º 4.504/64, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 11.443/07. Trata-se de um contrato típico da legislação agrária, onde figuram de um lado o parceiro-outorgante, que é o proprietário ou usufrutuário do bem (terra com suas acessões e benfeitorias, gado, instalações agro-industriais, máquinas, etc.) e de outro lado o parceiro-outorgado que participará do empreendimento, normalmente, com a sua força de trabalho. É comum o parceiro-outorgado participar com o conjunto familiar.

Diz-se parceria agrícola quando o empreendimento tem por escopo a produção agrícola; e parceria pecuária quando se destina à criação ou engorda de animais.

Observa-se que o parceiro-outorgante poderá cobrar do parceiro-outorgado, pelo seu preço de custo, o valor dos fertilizantes, vacinas, medicamentos e inseticidas fornecidos no percentual que corresponder à participação deste.

Quando o percentual de participação for estabelecido contratualmente em 50% (cinquenta por cento), diz-se que o contrato é de meação.

Cuidado especial deverá ter o proprietário de terra com as conseqüências jurídicas dos contratos firmados, evitando-se estabelecer relação duvidosa.

## 14.3 Empreitada

A empreitada, tal como sucede na área urbana, não se confunde com a relação de emprego. Isto se aduz por não haver subordinação ao proprietário da terra. Frequentemente, se verifica contratação de auxiliares, descartando-se o requisito da pessoalidade. Os empreiteiros contratam a execução de determinados serviços, por certa quantia e executam os trabalhos sozinhos ou com a ajuda de terceiros, sem subordinação ao proprietário rural, que só intervém no final para verificar os trabalhos e realizar o pagamento.

Em outras palavras, a Empreitada rural nada mais é que um contrato típico, onde há obrigação de fazer por uma das partes, que pode ser personalíssima ou cumprível por terceiro, ao passo que a outra, contratante, tem por obrigação pagar a atividade executada, que poderá se dar na sua totalidade ou de forma parcial. Executada a totalidade da atividade, o pagamento será total. Todavia, se parte do serviço não foi executada, a contraprestação também poderá ser proporcional. De ver-se que as partes são livres para estabelecerem as condições.

Em suma, na empreitada, o contratado ou empreiteiro ou tomador exerce a sua atividade com total liberdade, assumindo os riscos da atividade, sem sofrer interferência do proprietário ou contratante.

Cuidado especial deve ser tomado com a falsa empreitada, com o *pseudocontrato*, mascarando uma relação de emprego, o que desvirtua completamente o sentido, além de configurar fraude à lei.

Cumpra-se apontar uma breve nuance sobre a empreitada no âmbito rural, que é a Solidariedade entre o dono da obra e o empreiteiro.

A solidariedade não se presume, mas resulta da lei ou da vontade das partes. Como na CLT há ausência de normas a respeito, não há solidariedade entre o dono da obra e o empreiteiro, exceto no caso de culpa *in eligendo*, ou seja, quando o dono da obra elege de forma errônea o empreiteiro e este não tiver idoneidade financeira.

Nos contratos de sub-empreitada, responderá o sub-empreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato que celebram. No inadimplemento deste, poderão os empregados acioná-lo ou o empreiteiro principal (art. 455, da CLT).

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

Contrato de safra: manual. - Brasília: MTE/SIT, 2002.

Federação da Agricultura do Estado de Minas Gerais. Obrigações Trabalhistas ao

Empregador Rural: à luz da doutrina e jurisprudência dominantes – Belo Horizonte: FAEMG, 1997.

MARANHÃO, Délio, SUSSEKIND, A., VIANNA, S., TEIXEIRA, L. Instituições de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 32.ed. São Paulo: LTr, 2006.

SIDOU, J. M. Othon (Org.). Dicionário jurídico: Academia Brasileira de Letras Jurídicas. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

TAVARES, José Roberto da Silva. As peculiaridades jurídicas do trabalho rural. Monografia, apresentada na UNESA, Nova Friburgo: 2004.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Previdência Social: custeio e benefícios. São Paulo: Ltr, 2005.

Sites consultados:

[www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br)

[www.rais.gov.br](http://www.rais.gov.br)

[www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)

[www.cna.org.br](http://www.cna.org.br)