

TRABALHADOR RURAL

IARA ALVES CORDEIRO PACHECO(*)

Antes de 1^a de maio de 1943 as relações de trabalho eram reguladas por leis esparsas, editadas a partir de 1891 e pelo Código Civil (Lei n. 3.071, de 1^a de Janeiro de 1916), que cuida nos artigos 1.216 a 1.236 da locação de serviços, nos artigos 1.237 a 1.247 da precatória e nos artigos 1.410 a 1423 da parceria rural.

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1^a de maio de 1943, não albergou de forma completa o trabalho rural, tendo em vista o contido no art. 7^o. Eram aplicados aos empregados rurais apenas os artigos que expressamente a eles se referiam, quais sejam: relativos ao salário mínimo (art. 76), férias (art. 129, parágrafo único), aviso prévio (arts. 487 a 491), bem como normas genéricas sobre o contrato de trabalho (arts. 442 a 467).

A Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949 veio acrescentar o direito ao repouso semanal remunerado e a Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962 o 13^o salário ou gratificação natalina.

Em 2 de março de 1963, com vigência a partir de 18 de junho de 1963, veio a lume a Lei n. 4.214, que instituiu o Estatuto do Trabalhador Rural. Este se dirigia a todos os trabalhadores rurais, e não apenas aos empregados rurais, tanto que o art. 2^o sequer estabelecia o requisito da subordinação. Fazia referência, inclusive, aos trabalhadores "avulsos ou volantes" (art. 6^o), afastando apenas as relações do "pequeno proprietário com os membros de sua família" (art. 180).

O Estatuto do Trabalhador Rural disciplinou integralmente as relações do trabalhador rural, introduzindo alterações quanto a regras da CLT, em questões peculiares do campo, não obstante determinasse a aplicação das normas consolidadas naquilo "que não contradigam ou restrinjam o disposto nesta lei" (art. 179).

Modificação significativa dizia respeito à prescrição: "A prescrição dos direitos assegurados por esta lei aos trabalhadores rurais só ocorrerá após dois anos de cessação do contrato de trabalho. Parágrafo único: Contra o menor de dezesseis anos não corre qualquer prescrição." (art. 175).

Embora a alteração tenha sido desfavorável quanto ao menor, visto que a CLT se refere ao menor de dezoito anos, no caput a inovação foi radical, permanecendo na Lei n. 5.889 de 1973 e na atual Constituição Federal, não obstante a atenuação derivada do art. 233.

(*) Iara Alves Cordeiro Pacheco é Juíza Presidente da JCM de Bragança Paulista.

Outras normas diferenciadas, criadas pelo ETR, diziam respeito ao horário noturno, percentual do adicional noturno, plantações intercalares, salário do menor diferente do empregador maior, indenização do safrista e cumprimento especial do aviso prévio.

Vieram a lume em 30 de novembro de 1964 o Estatuto da Terra, regulamentado pelo Decreto n. 59.566, de 14 de novembro de 1966, bem como a Lei n. 4.947, de 6 de abril de 1966, que trouxeram substanciais alterações ao Código Civil, referentes aos contratos de parceria e arrendamento rurais.

Em 14 de agosto de 1969 surgiu o Decreto-lei n. 761 que regulou o contrato dos safristas.

Ao contrário do estipulado no ETR, a Lei n. 5.880, de 8 de junho de 1973, dirigiu-se especificamente ao empregado rural, estendendo-lhe praticamente os direitos do urbano, com exceções, e mantidas as distinções já apreoadas no ETR. O trabalhador rural, não empregado, apenas foi referido no art. 17, que diz de forma ambígua: "As normas da presente lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do art. 2º, que prestem serviços a empregador rural".

Na Exposição de Motivos que acompanhou o Projeto de Lei constava: "A necessidade de unificar a proteção legal trouxe, pois, a conveniência de ressaltar as situações peculiares no meio rural que o legislador de 1963 não acolhera, dando margem a evidente contradição com o Estatuto da Terra, promulgado em 1965, e que submete à disciplina do direito comum, os contratos de parceria e arrendamento".

Como se disse, a Lei n. 5.889 praticamente estendeu aos empregados rurais as regras relativas aos urbanos contidas na CLT, mantendo apenas as peculiaridades que já constavam no ETR, com pouca alteração. Entre elas temos: prescrição bial após a cessação do contrato; observância dos intervalos para repouso e alimentação de acordo com os costumes da região; reconhecimento da prestação de serviços intermitentes; horário noturno na lavoura das 21h às 5h e na pecuária das 20h às 4h; adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento); possibilidade de descontos referentes à moradia (20%), alimentação preparada (25%) e adiantamento em dinheiro; salários diferenciados para empregados maiores e menores; indenização ao safrista e aviso prévio cumprido de forma diferente.

Com a Constituição de 5 de outubro de 1988 desapareceram as diferenças entre empregados urbanos e rurais (à exceção da prescrição), que se faziam mais presentes no âmbito dos direitos previdenciários, aperfeiçoando-se o tratamento isonômico.

Não obstante, entendemos que não foram revogadas as disposições peculiares ao empregado do campo, naquilo que consubstanciam normas mais favoráveis.

Entendemos também que, embora se refira a Constituição Federal a "trabalhadores rurais", isso não significa extensão dos direitos próprios do vínculo empregatício, àqueles trabalhadores que, efetivamente, firmaram contratos de empreitada, arrendamento, parceria, comodato, ou atuam como volantes ou eventuais, bem como aos domésticos.

Tal se dá porque não se pode dizer que a Constituição Federal tenha afastado o pressuposto da "subordinação jurídica", prevista no art. 3º, da CLT e art. 2º da Lei n. 5.889 de 1973.

Aliás, o uso da expressão "trabalhadores", pela Constituição Federal, já era costumeiro, constando nas anteriores. Dizia o art. 165 da anterior: "A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social".

Definição de Empregado Rural

O art. 2º do ETR definia trabalhador rural como "toda pessoa física que presta serviços a empregador rural, em propriedade rural ou prédio rústico, mediante salário..."

Portanto, trabalhador rural era definido como aquele que prestava serviços de natureza rural, em propriedade rural.

Acompanhando tal raciocínio, a Lei Complementar n. 11, de 1971, que instituiu o PRORURAL, considerava trabalhador rural aquele que "presta serviços de natureza rural a empregador".

Todavia, deixando o art. 2º da Lei n. 5.889 de 1973 de repetir o conceito "serviço de natureza rural", para se referir a "serviço de natureza não eventual", trouxe à baila novas discussões, principalmente em decorrência da distinção dos benefícios previdenciários e alguns trabalhistas, como era o caso do Fundo de Garantia, que embora prometido no art. 20 da Lei, nunca chegou a ser regulamentado.

Assim, entre outros, estavam filiados à legislação previdenciária (urbana) os empregadores de nível universitário, empregados de escritório, empregados das lojas estabelecidas nas fazendas, empregados de cooperativas rurais, motoristas e tratoristas.

Por esse motivo, alguns juristas consideravam tais empregados como urbanos, enquanto outros apontavam que pouco importava exercerem atividades previdenciariamente tida como urbana, já que continuavam sendo empregados rurais, sem direito ao Fundo de Garantia, salário-família e salário-maternidade. Em compensação, faziam jus à contagem da prescrição como prevista no art. 10 da Lei n. 5.889/73.

Por outro lado, o art. 1º do Regulamento (Decreto n. 73.626, de 12 de fevereiro de 1974), diz em seu § 3º: "Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário", esclarecendo no § 4º que "consideram-se como exploração industrial em estabelecimento agrário, para fins do parágrafo anterior, as atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários in natura sem transformá-los em sua natureza". E o § 5º completa: "Para os fins previstos no § 3º, não será considerada indústria rural aquela que, operando a primeira transformação do produto agrário, altere a sua natureza, retirando-lhe a condição de matéria-prima".

Assim, porque a atividade das usinas de açúcar e álcool é transformar, pela industrialização, a cana em açúcar ou álcool, aperfeiçoou-se a interpretação cristalizada na Súmula 57 do C. TST: "Os trabalhadores agrícolas das usinas de açúcar integram a categoria profissional de industriários, beneficiando-se dos aumentos normativos obtidos pela referida categoria".

Não obstante, continuou entendendo a Colenda Corte, que não era devido a tais empregados o salário-família (S. n. 227) e que são beneficiários da prescrição prevista no art. 10 da Lei n. 5.889/73.

Saliente-se, ainda, as discussões no âmbito sindical, no sentido de estarem todos representados ou não pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais, mormente os motoristas, que pelo enquadramento pertencem a categoria diferenciada.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, várias dessas discussões perderam interesse (em termos sindicais se acirraram), diante da isonomia decretada, bem como edição das Leis ns. 8.212 e 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõem sobre os Planos de Custeio e de Benefícios, respectivamente, regulamentados pelos Decretos ns. 356 e 357, de 7 de dezembro de 1991, alterados os dois últimos pelos Decretos ns. 611 e 612, de 21 de julho de 1992.

Inexistência de Vínculo Empregatício

Como dissemos acima, embora a Constituição Federal utilize a expressão "trabalhadores", os direitos contidos na Lei n. 5.889/73 e CLT, não se dirigem a todos eles, pelo menos em sua integralidade (art. 17 da Lei n. 5.889/73). Como exemplos temos os contratos de comodato, empreitada, arrendamento, parceria, doméstico e situação do "bóia-fria".

a) Comodato

No comodato o proprietário cede o imóvel rural, gratuitamente, sem nada exigir do comodatário que, entretanto, deverá conservá-lo como se seu fosse, pena de responder por perdas e danos (art. 1.251 do Código Civil).

O trabalhador que recebe em comodato uma propriedade rural, com a obrigação única de conservá-la como recebida, não se trata de empregado.

Todavia, freqüentando-a o proprietário, ainda que esporadicamente, e exigindo que o comodatário nela preste serviços, caracterizará o contrato de doméstico.

Se, por outro lado, o comodante ali colocar animais para reprodução, ou exigir plantações, com comercialização desses produtos, restará desfigurado o comodato, aperfeiçoando-se o vínculo empregatício.

b) Empreitada

Distingue-se do contrato de trabalho porque o que interessa ao dono da obra é o resultado, a obra concluída, e não a prestação de serviços em si.

O fazendeiro pode contratar com o empreiteiro a construção de um curral, por preço determinado e entrega dentro de certo prazo, pouco lhe importando se o empreiteiro atuará sozinho ou não, bem como em que horário desenvolverá suas atividades.

Não há fiscalização do serviço, mas apenas do resultado, que poderá ser rejeitado se a obra não estiver dentro das especificações combinadas.

Trata-se de contrato de âmbito civil regulado pelos artigos 1.237 e 1.247 do Código Civil.

Não obstante, se o empreiteiro realizar os serviços pessoalmente, caracterizando-se como pequeno empreiteiro, poderá ajuizar ação perante a Justiça do Trabalho, para recebimento do preço contratado, consoante art. 652, III, da CLT.

Por outro lado, se o empreiteiro contratar subempreitada, os empregados do subempreiteiro que não receberem seus direitos trabalhistas, poderão acionar diretamente o empreiteiro principal, a teor do art. 455 do estatuto consolidado.

Todavia, não se confunde empreitada com o recebimento por tarefas ou “empreitas”. Se o trabalhador atua na propriedade de forma permanente, o recebimento por tarefa configurará apenas modalidade de pagamento do salário, tratando-se de empregado e não empreiteiro.

O empreiteiro real é trabalhador autônomo, que contrata com clientela múltipla, de forma eventual. É segurado da Previdência Social, como trabalhador autônomo, na forma do art. 11, IV, a da Lei n. 8.213/91.

c) Arrendamento e Parceria

De acordo com o Código Civil o arrendamento é típico contrato de locação de imóvel, com algumas regras específicas constantes nos artigos 1.211 a 1.215. A única diferença do comodato é que a cessão não é gratuita, mas mediante pagamento de aluguel.

Já a parceria rural, pelas regras do Código Civil, cuida-se de mera cessão de prédio rústico, sendo diferente do arrendamento apenas porque a contraprestação não se faz pelo pagamento de aluguel ou preço estipulado, mas sim “repartindo-se os frutos na proporção que estipularem” (art. 1.410).

No entanto, após a edição do Estatuto da Terra (Lei n. 4.504, de 30 de novembro de 1964), as normas do Código Civil passaram a ser subsidiárias, tendo o Estatuto introduzido sérias modificações, aproximando as relações entre o proprietário e o arrendatário e o parceiro e gerando grande confusão entre os dois tipos de contrato e o de emprego.

Tanto assim que o art. 93, I, diz que é vedado ao proprietário exigir do arrendatário ou parceiro a prestação de serviços gratuitos, o que pode levar ao entendimento de que seria admitida a prestação, desde que mediante pagamento.

Diz ainda o parágrafo único: “Ao proprietário que houver financiado o arrendatário ou parceiro, por inexistência de financiamento direto, será facultado exigir a venda da colheita até o limite do financiamento concedido, observados os níveis de preços do mercado local”.

Tal dispositivo desfigura completamente os conceitos de arrendamento e parceria como contidos no Código Civil. O arrendamento ali previsto configura típica locação, em que o proprietário cede o imóvel, recebendo em troca o aluguel, independentemente do resultado da colheita. Na parceria, o proprietário cedia o prédio rústico, repartindo-se os frutos na proporção estipulada, sofrendo ambos as consequências do malogro na colheita, em típico contrato de sociedade.

O financiamento veio propiciar contratos com arrendatários e parceiros de parques recursos, ou meros “trabalhadores”, expressão utilizada no art. 96, parágrafo único, onde a lei, tentando remediar a incongruência diz: “Os contratos que previjam o pagamento do trabalhador, parte em dinheiro e parte em percentual na lavoura cultivada, ou gado tratado, são considerados simples locação de serviço, regulada pela legislação trabalhista, sempre que a direção dos trabalhos seja de inteira e exclusiva responsabilidade do proprietário, locatário do serviço, a quem cabe todo o risco, assegurando-se ao locador, pelo menos, a percepção do salário mínimo no cômputo das duas parcelas”.

Como se vê a emenda saiu pior que o soneto. Se o risco do negócio e a direção do empreendimento são de inteira responsabilidade do proprietário, o que se tem é um verdadeiro contrato de emprego, sendo devidas ao empregado todas as verbas trabalhistas e não apenas o salário mínimo.

Portanto, as decisões conflitantes exaradas pela Justiça do Trabalho, decorrem de regras legais incongruentes, que merecem estudos profundos e alteração urgente.

d) Doméstico

É assim considerado "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas", conforme art. 1º da Lei n. 5.858, de 11 de dezembro de 1972.

Tratando-se de prédio rústico onde o proprietário reside ou utiliza como local de lazer, não explorando qualquer atividade econômica, o empregado não será rural mas doméstico, com direitos reduzidos, consoante lei supra e aqueles consagrados no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988.

e) Bóia-fria

Se o trabalhador labora numa mesma propriedade rural, mesmo com a intermediação de terceiro (gato), durante certo período de tempo, em razão do serviço a ser realizado, não se tratará de volante, fixando-se o vínculo com o dono do empreendimento, mediante contrato por prazo determinado.

"Bóia-fria" ou volante é aquele que presta serviços eventuais. Um dia aqui, outro ali, percebendo diária. Tratando-se de eventual não possui qualquer direito trabalhista ou previdenciário.

Não se confunde com o avulso. Este, que ao longo do tempo conseguiu quase todos os direitos celetistas, e que pelo art. 7º, XXXIV da Constituição Federal, veio a ser equiparado ao empregado, tem conceito diverso.

O avulso presta serviços para várias empresas, mediante intermediação do sindicato, e vem especificado na legislação como tal.

A única saída para o "bóia-fria", como sugerem EDUARDO GABRIEL SAAD ("Constituição e Direito do Trabalho", Ed. LTr, 1989, pág. 85) e ANTENOR PELEGRI-NO (BIT — Revista — abril/92) é o enquadramento como avulso e nesse sentido devem se mobilizar os sindicatos.

Aliás, o Regulamento dos Benefícios da Previdência Social (Decreto n. 612, de 21 de julho de 1992) deixou o caminho aberto. No art. 10 ao enumerar os segurados obrigatórios, especifica no inciso VI os avulsos, constando no item q: "outros assim classificados pelo Ministro do Trabalho e da Administração — MTA".

Peculiaridades do Contrato de Trabalho Rural

a) Serviços Intermitentes

Estão previstos no art. 6º: "Nos serviços, caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efetivo exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressaltada na Carteira de Trabalho e Previdência Social".

A norma vem complementada no parágrafo único do art. 10 do Regulamento (Decreto n. 73.626, de 12 de fevereiro de 1974): "Considera-se serviço intermitente aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em duas ou mais etapas diárias distintas, desde que haja interrupção do trabalho de, no mínimo, 5 (cinco) horas, entre uma e outra parte da execução da tarefa".

Aplica-se principalmente aos retirados, que normalmente começam a trabalhar às 4h ou 5h, fazendo-o por algumas horas e retornando ao serviço à tarde.

A norma é diferente daquela da CLT, que não permite intervalo superior a duas horas, salvo negociação, consoante art. 71.

b) Horário Noturno e Adicional.

Para os urbanos o horário noturno é definido como aquele das 22h às 5h, sendo a hora noturna de cinquenta e dois minutos e trinta segundos, e remunerada com o acréscimo de 20% (vinte por cento).

O art. 7º da Lei n. 5.889/72 difere do art. 73 da CLT, ao considerar o trabalho noturno "o executado entre 21 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20 horas de um dia e 4 horas do dia seguinte, na atividade pecuária", prevendo no parágrafo único o adicional de 25% (vinte e cinco por cento). A hora noturna tem a duração normal de sessenta minutos.

c) Descontos

O art. 9º da Lei n. 5.889/73 admite descontos oriundos de adiantamento salarial, moradia e alimentação.

O desconto referente à moradia é no máximo de 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário mínimo. Se mais de um empregado residir na mesma casa, o desconto será dividido proporcionalmente ao número deles, sendo vedada a moradia coletiva de famílias.

Rescindido o contrato o empregado deve desocupar a casa no prazo de trinta dias.

Quanto à alimentação, que deverá ser preparada, "sadia e farta", o limite é de 25% (vinte e cinco por cento).

Tais descontos somente são válidos mediante prévia autorização do empregado.

Importa salientar que a concessão da moradia e ou da alimentação, sem os correspondentes descontos, caracterizam salário *in natura*, integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais.

d) Contrato de Safrá

Trata-se de espécie de contrato por tempo determinado.

O art. 14 da Lei n. 5.889/73 prevê o pagamento, a título de indenização do tempo de serviço, da importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário normal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Tendo em vista que a Constituição Federal atual, estendeu aos rurais o FGTS, tal indenização deve ser substituída pelo levantamento dos depósitos, com pagamento direto da diferença.

e) Plantação intercalar

O art. 12 da Lei n. 5.889/73 praticamente repete o art. 41 do ETR.

Se o empregado fizer plantação intercalar, mediante acordo entre as partes, será objeto de contrato em apartado e o seu resultado não comporá o salário mínimo na remuneração geral do empregado.

Havendo habitualidade, virá a integrar sua remuneração, elevando-se acima do mínimo legal ou salário contratual.

f) Salários diferenciados para menores e maiores

O art. 80 da CLT prevê pagamento de salário inferior ao mínimo legal apenas para os aprendizes.

Tanto o ETR (art. 34), como a Lei n. 5.889/73 (art. 11), previam metade do salário mínimo para os empregados menores de 16 anos.

À época do ETR era proibido o trabalho do menor de 14 anos, em consonância com o art. 157, IX, da Constituição Federal de 1946.

Pela Carta Constitucional de 1967 tal idade foi reduzida para 12 anos e, com a Constituição Federal atual, novamente veio a ser proibido o trabalho do menor de 14 anos, "salvo na condição de aprendiz".

Ainda pela atual Carta Magna, foi extinta a disparidade de tratamento, disposto o art. 7º, XXX: "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil".

g) Aviso prévio

A utilização de apenas duas horas diárias, para procurar novo emprego, era incompatível com a situação do empregado do campo, diante das dificuldades de locomoção.

Assim, justificava-se o tratamento diferenciado, contido no art. 9º do ETR, repetido no art. 15 da Lei n. 5.889/73: "Durante o prazo do aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho".

No entanto, a Lei n. 7.093, de 25 de abril de 1983, acrescentou ao art. 488, parágrafo único, com os seguintes dizeres: "É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do Inc. II do art. 487 desta Consolidação".

Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu no art. 7º, XXI, aviso prévio de no mínimo trinta dias, restando revogado o inciso I do art. 487.

Sendo a redação atual do art. 488, mais favorável que aquela do art. 15 da Lei n. 5.889/73 e estando harmonizada com o espírito da regra especial, entendendo-a passível de aplicação aos rurais.

h) Prescrição

Como anotado acima, a partir do ETR, publicado em 18 de março de 1963 e com vigência a partir de 18 de junho de 1963 (art. 183), deixou de ser aplicada aos rurais a prescrição prevista no art. 11 da CLT.

Dizia o art. 175 do ETR: "A prescrição dos direitos assegurados por esta lei aos trabalhadores rurais só ocorrerá após dois anos de cessação do contrato de trabalho".

Conjugado tal dispositivo com o art. 11 da Consolidação, bem como princípios do direito adquirido e irretroatividade das leis, que sempre vigoraram no nosso direito positivo, estavam prescritos os direitos dos rurais, anteriores a 18 de junho de 1961, se contratados antes dessa data. A não ser que o empregador abrisse mão, já que em se tratando de direitos patrimoniais, a prescrição não pode ser decretada de ofício (art. 219, § 5º, do CPC).

O art. 10 da Lei n. 5.889/73 repetiu o art. 175 do ETR, da mesma forma que o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal: "ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de: b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural".

É verdade que a Constituição amenizou tal regra, com o que dispôs no art. 233: "Para efeito do art. 7º, XXIX, o empregador rural comprovará, de cinco em cinco anos, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o empregado rural, na presença deste e de seu representante sindical".

Embora pareça obrigatória tal comprovação, na prática não é, já que a lei não aponta qualquer penalidade para o caso de não atendimento.

O § 3º do artigo citado autoriza a comprovação em prazo inferior e o art. 10, § 3º, do Ato das Disposições Transitórias, estipula: "Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período".

Assim, se cumpridas tais exigências, durante o contrato de trabalho, ocorrerá a quitação a cada um dos cinco anos, ou menos (art. 233, § 3º).

Outras Questões

a) Salário-família

Benefício instituído pela Lei n. 4.226, de 13 de outubro de 1963, já havia sido previsto para todos os trabalhadores desde as Constituições de 1967 (art. 158, II) e 1969 (art. 165, II), cuja regulamentação não ocorreu para os rurais.

Mantido na Constituição atual (art. 7º, XII), novamente dependente de regulamentação (art. 195, § 5º), teve, afinal, solução, com as Leis ns. 8.212 e 8.213, de 24 de julho de 1991, regulamentadas pelos Decretos ns. 356 e 357, de 7 de dezembro de 1991 (alterados em julho de 1992), sendo exigível noventa dias após a publicação dos decretos mencionados (art. 195, § 6º, da Constituição Federal).

Não depende de carência (art. 27 do Decreto n. 611/92) e deve ser pago tanto ao pai como à mãe, quando ambos segurados (art. 80, § 4º), a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho (art. 82), como valores diferenciados conforme a faixa de remuneração (art. 81).

b) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Até 4 de outubro de 1988 os rurícolas não participavam do sistema criado pela Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966, visto que o art. 20 da Lei n. 5.889/73 não chegou a ser regulamentado.

Por ocasião da rescisão imotivada, quando com mais de ano de casa, tinham direito à indenização por tempo de serviço, prevista no art. 477, da CLT.

A Constituição Federal de 1988 extinguiu tal indenização, bem como a estabilidade decenal, estabelecendo o FGTS como regime único, preservado o direito adquirido dos já estáveis.

Trata-se o art. 7º, III, da Constituição Federal de norma auto-aplicável, sendo devidos os depósitos aos rurais a partir de 5 de outubro de 1988.

O instituto é atualmente disciplinado pela Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, regulamentada pelo Decreto n. 99.684, de 8 de novembro do mesmo ano.

c) Segurança e Higiene do Trabalho

Diz o art. 13 da Lei n. 5.889/73: "Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do Ministro do Trabalho e Previdência Social".

A regulamentação veio a lume quinze anos após, às vésperas da Constituição Federal, pela Portaria GM/MTb n. 3.067, de 12 de abril de 1988.

Somente a partir de então passaram os rurais a serem beneficiários dos adicionais de insalubridade ou periculosidade se presentes os pressupostos legais (S. 292 do C. TST).

Saliente-se que o art. 7º, XXIII, da Constituição Federal, também se refere ao trabalho "penoso", cuja conceituação ainda não foi regulamentada.

A NRR-3 da Portaria mencionada criou a obrigação para o empregador rural, que mantenha a média de vinte ou mais trabalhadores, de organizar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural — CIPATR.

Restou ainda estabelecido, sem qualquer discriminação quanto aos suplentes: "Os membros da CIPATR, representantes dos trabalhadores, não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal, a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro".

Dispondo de forma diversa daquela do art. 164, § 3º, da CLT, que prevê mandato com duração de 1 (um) ano, permitida reeleição, diz o item 3.5: "O mandato dos membros da CIPATR será de 2 anos, permitida uma recondução".

Tal garantia foi elástica pelo art. 10, II, a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato".

Devem os empregadores prestigiar a organização da CIPATR, mormente diante do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal que preconiza: "seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa".

d) Horas in itinere

A CLT considera tempo à disposição do empregador aquele existente no "centro de trabalho".

O tempo que o empregado despende de sua residência até o local de trabalho e o de retorno, em regra não consubstanciam tempo à disposição. Apenas é legalmente considerado, para efeitos previdenciários, no caso de acidente.

Todavia, foi exarada pelo E. TST a Súmula 90, que inicialmente dizia: "O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho e no seu retorno, é computável na jornada de trabalho".

De acordo com essa redação, todas as empresas que fornecessem transporte aos seus empregados, estavam sujeitas ao pagamento das horas de percurso, se sobejada a jornada legal.

Em 1978 foi alterada a redação para: "O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para seu retorno, é computável na jornada de trabalho".

As interpretações convergem para o sentido de "transporte regular público", entendendo alguns que não circulando coletivos em quantidade suficiente e em horários compatíveis com aqueles de entrada e saída dos empregados, não existiria transporte público regular.

Certo ainda que a existência de norma coletiva prevendo o pagamento de certa quantidade de horas in itinere, não afasta a responsabilidade pelo pagamento de quantidade maior, se efetivamente superior o tempo despendido.

e) PIS

Foi instituído pela Lei Complementar n. 7, de 7 de setembro de 1970 e, por interpretação majoritária, não beneficiava os empregados rurais de empregadores pessoas físicas, já que o art. 1º, § 1º, dizia: "Para os fins desta lei, entende-se por empresa a pessoa jurídica, nos termos da legislação do Imposto de Renda e, por empregado todo aquele assim definido pela Legislação Trabalhista".

Todavia, a partir do Decreto-lei n. 2.052, de 3 de agosto de 1983, tornaram-se beneficiários todos os empregados, diante do art. 15: "São participantes contribuintes do PIS as pessoas jurídicas de direito privado, bem como as que lhes são equiparadas pela legislação do imposto sobre a renda e as definidas como empregadoras pela legislação trabalhista, inclusive entidades de fins não lucrativos e condomínios em edificações, não compreendidas em quaisquer dos itens do art. 14 anterior".

Definidas como empregadoras pela legislação trabalhista, são também as empresas individuais, consoante art. 2º da CLT: "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva..."

Da mesma forma, o art. 15 da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991 (Plano de Custeio da Previdência Social): “Considera-se empresa a firma individual ou sociedade que assume o risco da atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta ou fundacional”.

O art. 239 da Constituição Federal alterou o instituto quanto à sua destinação. Passou a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono conhecido como “14º salário”. Este, que era assegurado aos empregados que percebessem até 5 salários mínimos (art. 239, § 3º).

- Os patrimônios acumulados foram preservados extinguindo-se, apenas, a possibilidade de retirada por motivo de casamento.