

ANA PAULA SILVA FERRAZ

**CONTRATOS DE TRABALHO DE CURTO PRAZO
NO ÂMBITO DO TRABALHO RURAL**

Monografia apresentada ao Curso de Direito das Faculdades Doctum, Unidade de Caratinga-MG, como exigência parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Sérgio Lima Lacerda

FIC – CARATINGA

2013

Dedico este trabalho ao meu pai,
cafeicultor e pessoa admirável.

AGRADECIMENTOS

A Deus por todas as alegrias, pela saúde e pela força que me concedeu para que conseguisse chegar até aqui. Agradeço ao meu orientador Sérgio Lima Lacerda e ao Professor Ivan Barbosa Martins por todo o tempo despendido em função do aprimoramento deste trabalho, além das preciosas recomendações. A toda minha família pelas orações, apoio e carinho. E obrigada a todas as pessoas que sempre estiveram comigo nos momentos mais difíceis desta caminhada, contribuindo para meu sucesso e para meu crescimento como pessoa. Muito Obrigada!

“Até aqui nos ajudou o Senhor.” I Sm 7:12

RESUMO

O presente projeto pretende apresentar pesquisa na área do Direito do Trabalho visando analisar a inviabilidade da utilização do Contrato de Trabalho de Curto Prazo no âmbito da atividade rural da cafeicultura, considerando as necessidades do empregador as consequências de se optar por tal espécie de contrato. O recorte temático abrangerá o contrato de curto prazo que tem como objeto a prestação de serviços de natureza temporária e seus requisitos que acabam por limitar o campo de atuação do contrato. Para atender a pesquisa, indaga-se: No âmbito rural, dentre as possibilidades existentes de contratação por prazo determinado, o contrato de trabalho rural de curto prazo seria uma opção viável para o empregador na cafeicultura?

Palavras-chave: Contrato de Trabalho, Trabalho Rural, Contratos a Termo

ABREVIATURAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943.

GFIP – Guia de Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e Informação a Previdência Social

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS	09
CAPÍTULO I -CONTRATO DE TRABALHO	11
1.1. Contrato de Trabalho de Prazo Indeterminado.....	12
1.2. Contratos de Trabalho de Prazo Determinado.....	14
1.3. Contratos de Trabalho Rural.....	16
CAPÍTULO II - O CONTRATO DE TRABALHO DE CURTO PRAZO	30
2.1. A lei11.718.....	30
2.2. Requisitos do Contrato de Trabalho de Curto Prazo.....	33
2.3. Obrigações do Empregador.....	34
CAPÍTULO III - A VIABILIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO DE CURTO PRAZO NO ÂMBITO DA CAFEICULTURA	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	40

INTRODUÇÃO

O presente trabalho científico tem como finalidade primordial investigar o contrato de trabalho rural de curto prazo e analisar a viabilidade de sua aplicação no âmbito da cafeicultura.

Este trabalho científico produzirá dentre os operadores de Direito inúmeros benefícios, e possibilitará um melhor discernimento destas modalidades contratuais.

A cada dia que passa, percebemos significativos avanços nas condições de trabalho no campo, seja com relação à segurança dos trabalhadores no exercício da atividade rural, seja com o surgimento de novas legislações que objetivam proporcionar-lhes condições dignas de trabalho e de seguridade social.

Resta evidente, também, que a abordagem de tal assunto contribuiu para minha formação, uma vez que o conhecimento e segurança jurídica adquirida, como acadêmica e futura profissional do Direito, são bastante significativos.

Como pesquisadora, ao explanar na seara do Direito Trabalhista, pude ampliar e aprofundar cientificamente os meus conhecimentos, especificamente no que tange às modalidades de contratos de trabalho existentes.

Pertinente ao ganho social e jurídico, partimos da premissa da importância de estudarmos o contrato de trabalho de curto prazo que tem relação com a principal fonte de atividade econômica da região e responsável por grande número de geração de empregos, o que torna esse trabalho de fundamental importância.

Será apresentada também uma discussão jurídica envolvendo as realidades sociais e empregatícias dos trabalhadores rurais de nosso País, fazendo uma análise crítica desta nova modalidade contratual, e se ela será capaz de resolver os problemas contratuais que enfrentam os cafeicultores em geral.

Como marco teórico tem-se a própria Lei 11.718/2008, que, dentre outros, em seu § 3º, impõe requisitos formais para realização do contrato, que acabam por dificultar a contratação, gerando insegurança para o empregador, que, em

princípio, se utilizaria desse contrato com a intenção de fugir da excessiva regulamentação dos contratos de prazo indeterminado ou de safra.

Dessa forma, vê-se que a questão merece estudo detalhado, pois anteriormente à criação desta nova modalidade contratual já se encontrava disposto em nosso ordenamento jurídico o contrato de safra, que tem sua duração dependente das variações estacionais.

Diante disso a monografia será realizada com informações retiradas de jurisprudências, doutrinas de diversos autores consagrados, e de leis, com a finalidade de se chegar à conclusão sobre a viabilidade da utilização de contrato de curto prazo no âmbito da cafeicultura.

A metodologia de pesquisa a ser adotada é a teórico-dogmática, objetivando sintetizar e concluir o presente tema. O presente trabalho científico tem natureza interdisciplinar, visto que aborda tanto a seara do Direito Civil, quanto a do Direito do Trabalho.

A monografia será desenvolvida em três capítulos distintos. No primeiro deles, sob o título “Contrato de trabalho”, buscaremos explanar a respeito da natureza jurídica desse tipo de contrato, bem como conceituá-lo.

No segundo capítulo, intitulado “O Contrato de Trabalho de Curto Prazo”, será explanado acerca da lei 11.718 e suas exigências, bem como os requisitos do Contrato de Trabalho de Curto Prazo e as obrigações do empregador.

Por fim, no último capítulo sob o título “A viabilidade do Contrato de Trabalho de Curto Prazo, no âmbito da cafeicultura”, trataremos mais especificamente do estudo do assunto, buscando uma real compreensão do tema abordado, e, por fim, finalizando o trabalho com as considerações finais.

CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

Para melhor entendimento do presente trabalho monográfico, é fundamental a análise de alguns conceitos centrais.

Nesse propósito, devem ser considerados os seguintes conceitos, dentre os quais se incluem a concepção de “Contrato de Trabalho”, “Contrato a Termo” e “Trabalho Rural”, os quais se passam a explicar a partir de então.

O contrato de trabalho segundo preceitua a CLT é um "*Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*".¹

Alice Monteiro de Barros define contrato de trabalho como:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante, mediante salário e subordinação jurídica.²

No que diz respeito aos Contratos a termo, o artigo 443 § 1º da CLT conceitua dessa forma:

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.³

Nessa esteira, Valentin Carrion acrescenta:

[...] Por prazo determinado, é aquele em que as partes preveem um limite à sua duração; esse limite pode ser um dia determinado, a execução de certos trabalhos ou um fato futuro cujo acontecimento há certeza e, não se sabendo o dia exato, pode antevê-lo com aproximação.⁴

¹BRASIL, Decreto-Lei nº5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20/10/2013.

²BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**/Alice Monteiro de Barros. – 8. ed. – São Paulo: LTr, 2012. p. 185.

³BRASIL, Decreto-Lei nº5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 21/10/2013.

⁴CARRION, Valentin. **Comentários a consolidação das Leis do Trabalho**/Valentin Carrion. – 32. ed. São Paulo. Saraiva, 2007. p. 287.

Por fim o Trabalho Rural vem conceituado pelo decreto nº 73.626 em seu art. 2º, § 4º, como “*Atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários in natura sem transformá-los em sua natureza.*”⁵

Assim, após essa breve conceituação passemos ao desenvolvimento do tema proposto.

⁵BRASIL, Decreto-Lei nº73.626 de 12 de fevereiro de 1974. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso em:20/10/2013.

CAPÍTULO I - CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho segundo a CLT é um "*Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*".⁶ Essa definição tem sido amplamente criticada pela maioria dos doutrinadores sob o argumento de que contrato não corresponde à relação de emprego, mas cria uma relação jurídica.

.De acordo com Arnaldo Sussekind, o contrato individual de trabalho deve ser conceituado como:

Negócio jurídico em virtude do qual um trabalhador obriga-se a prestar pessoalmente serviços não-eventuais a uma pessoa física ou jurídica, subordinado ao seu poder de comando, dele recebendo os salários ajustados.⁷

Nesse mesmo pensamento, Maurício Coutinho Delgado conceitua contrato de trabalho como um "*Negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços*"⁸

Neste contexto, o artigo 104 do Código Civil prescreve os elementos essenciais para a validade do ato jurídico, *in litteris*:

Art. 104- A validade do negócio jurídico requer:

- I- Agente capaz;
- II- Objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
- II- Forma prescrita ou não defesa em lei.

Segundo preceitua Martins, como qualquer outro negócio jurídico, o contrato de trabalho, deve respeitar as condições determinadas no artigo supra, o

⁶BRASIL, Decreto-Lei nº5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em. 21/10/2013

⁷SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho/** Arnaldo Lopes Sussekind. –3. ed., São Paulo: SARAIVA, 2010, p. 56.

⁸DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho/** Maurício Godinho Delgado. – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2011. p.483.

qual determina para sua validade a presença de agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.⁹

Existem diversos tipos de contratos de trabalho, entre os quais: o contrato de trabalho a termo certo, contrato de trabalho a termo incerto, contrato de trabalho a tempo parcial e contrato de promessa de trabalho.

O art. 443 da CLT preceitua que o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Segundo Alice Monteiro de Barros, os contratos de trabalho classificam-se:

- a) Quanto à forma de celebração (escrito ou verbal);
- b) Quanto à regulamentação (comuns ou especiais);
- c) Quanto ao consentimento, (expresso ou tácito);
- d) Quanto ao local da prestação de serviços (estabelecimento do empregador, externamente, e no domicílio do empregado);
- e) Quanto à qualidade do trabalho (manual, técnico e intelectual);
- f) Quanto aos sujeitos (contrato individual e contrato de equipe);
- g) Quanto à duração (determinado ou indeterminado).¹⁰

1.1 Contrato De Trabalho De Prazo Indeterminado

Os contratos de trabalho podem, finalmente, ser classificados em contratos de trabalho por tempo determinado (também identificados como *contrato a termo*) e contratos de trabalho por tempo indeterminado.

O contrato por prazo indeterminado é aquele em que as partes não estipulam prazo específico para o mesmo ser encerrado. A indeterminação desse tipo de contratação constitui regra geral na pactuação das relações de emprego.

⁹MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009. p 435.

¹⁰BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**/Alice Monteiro de Barros. – 8. ed. – São Paulo: LTr, 2012. p.233.

A CLT considera como contrato indeterminado aquele que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.¹¹

Maurício Godinho Delgado conceitua essa modalidade de contratação de forma objetiva, “Contratos Indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo”.¹²

Os contratos de trabalho por tempo indeterminado caracterizam-se pelo sentido de continuidade, ou seja, perduram enquanto não houver uma circunstância que a lei ou a vontade das partes faça cessar a relação que dele se originou.

São quatro as modalidades de extinção contratual em contratos de duração indeterminada:

- 1) Pedido de demissão;
- 2) Dispensa com justa causa operária;
- 3) Dispensa arbitrária;
- 4) Extinção do estabelecimento;
- 5) Dispensa por infração empresarial.

Como nenhuma das partes sabe a data final do contrato, a parte que der motivo para sua rescisão terá que avisar a outra parte, com antecedência de no mínimo 30 dias.

¹¹BRASIL, Decreto-Lei nº5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22/10/2013.

¹²DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho/** Maurício Godinho Delgado. – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2011. p.496.

1.2 Contrato Por Prazo Determinado

Os contratos por prazo determinado são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo instintivo, mantendo duração definida ao longo do tempo.

O contrato a termo, segundo Vólia Bomfim Cassar, é considerado prejudicial ao trabalhador, seja por impedir sua inserção na empresa de forma permanente, refletido no seu não comprometimento total com aquele emprego, seja por discriminá-lo frente aos demais empregados "efetivos", pois naturalmente o empregador dispensa tratamento distinto aos efetivos e aos "temporários".¹³

O artigo 443 § 1º da CLT conceitua Contrato a termo dessa forma:

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada¹⁴

Como cita Vólia Bomfim Cassar, a duração do contrato a termo pode ser fixada ou por unidade de tempo ou pela natureza do serviço a ser executado pelo empregado. O acontecimento é sempre certo, mas a data em que ele vai ocorrer pode ser certa ou incerta.¹⁵

Para Sérgio Pinto Martins o contrato de trabalho por tempo determinado pode ser celebrado verbalmente, como se verifica no artigo 443 da CLT. O ideal é que o pacto por tempo determinado só seja estabelecido por escrito, visando a evitar fraudes na contratação.¹⁶

O contrato de Trabalho por Tempo Determinado somente é válido quando

¹³CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho/** Vólia Bomfim Cassar. 5 ed., Niterói: Impetrus, 2011,. p.605.

¹⁴BRASIL, Decreto-Lei nº5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23/10/2013.

¹⁵CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho/** Vólia Bomfim Cassar 5 ed., Niterói: Impetrus, 2011. p.606 e 607.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho/** Sérgio Pinto Martins. – 5 ed., São Paulo: Dialética, 2008, p. 103.

se tratar de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do trabalho, em caso de contrato de experiência ou atividades empresariais de caráter transitório.

A CLT considerou que são três as hipóteses de contrato por tempo determinado:

- 1) Termo Prefixado
- 2) Execução de serviços especializados
- 3) Realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (Contrato de experiência).

Mas segundo Maurício Godinho Delgado, ao lado desse conjunto específico, pode-se arrolar uma quarta hipótese normativa de pactuação, consistentes nos contratos de duração prefixada tipificados por legislação apartada à CLT, como ocorre com os contratos de atleta profissional de futebol, artistas e outros.

Ainda se pode mencionar uma quinta hipótese de contratação a termo, que abrange qualquer profissão ou categoria profissional que não estão submetidas às restrições do art. 443 da CLT, é o denominado *contrato provisório* munido de direitos trabalhistas ainda mais restritos do que os demais contratos a termo.

Os contratos de trabalho por prazo determinado não poderão ser firmados por um prazo acima de dois anos. Podendo ser prorrogado por mais dois anos atingindo quatro anos. Mas se o contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo, de acordo com o art. 451 da CLT.

1.3 Contratos De Trabalho Rural

Os Contratos de Trabalho do trabalhador rural têm como base legal a Lei 5.889/73 e é regulamentado pelo Decreto 73.626/74, mas nem sempre foi assim. O desenvolvimento da agricultura não despertou mesmo interesse legislativo que aquele manifestado em relação ao trabalho urbano. Hoje tais trabalhadores, rurais e urbanos, possuem seus direitos equiparados na CLT.

O trabalho rural é conhecido popularmente como uma atividade econômica que desenvolve a subsistência e o fornecimento de alimentos para os grupos sociais próximos. Sabemos que hoje o campo se industrializou, se urbanizou e se eletrificou. Dessa forma, o § 4º do art. 2º do Decreto 73.626/74 elucida melhor a questão quando explica que:

Atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários in natura sem transformá-los em sua natureza, tais como:

I - o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das matérias-primas de origem animal ou vegetal para posterior venda ou industrialização;

II - o aproveitamento dos subprodutos oriundos das operações de preparo e modificação dos produtos in natura, referidas no item anterior.¹⁷

Podemos ver que, se houver qualquer processo de industrialização sem transformar a matéria-prima na sua aparência *in natura*, isto é, sem mudar a forma como vem da natureza, a indústria será rural. Se, contudo, alterá-la, será empresa urbana.

Apesar da modernização do campo e do avanço legislativo em tal área, permanecem problemas complexos que ainda não foram satisfatoriamente solucionados. Um exemplo disso é o caso do abuso do trabalho infantil em colheitas, incongruente com a condição dos menores.

Os sujeitos do contrato de trabalho rural são, de um lado, o empregador, assim entendida toda pessoa que exerce atividade agroeconômica, inclusive a

¹⁷BRASIL, Decreto-Lei nº73.626 de 12 de fevereiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso em: 23/10/2013

exploração industrial em estabelecimento agrário, e do outro lado, o empregado rural.

Os direitos do trabalhador urbano e rural foram equiparados pela Constituição Federal de 1988, existindo, portanto, algumas peculiaridades, como é o caso do aviso prévio trabalhado pelo empregado rural notificado da despedida injusta. Neste caso, a lei lhe garante o direito a descansar um dia por semana, não lhe aplicando a regra do art. 488 da CLT, que concede ao urbano a redução de duas horas por dia ou de sete dias consecutivos, quando o trabalhador é o notificado da dispensa imotivada e trabalha no período do pré-aviso.

Todos os demais direitos serão equiparados, quais sejam:

- Salário de no mínimo, o piso salarial estabelecido em convenção trabalhista, ou se não existir, o valor do salário mínimo vigente;
- 13º Salário;
- Férias, acrescidas de 1/3 conforme a Constituição Federal de 1988;
- FGTS;
- Horas extras, com acréscimo de, se não existir valor estabelecido em convenção trabalhista, no mínimo 50% (cinquenta) por cento sobre a hora normal;
- Licença paternidade;
- Adicional de periculosidade ou de insalubridade, conforme o caso;
- Adicional noturno. O trabalho noturno é executado entre 21h de um dia e as 05h do dia seguinte, nas atividades da lavoura e entre 20h de um dia e as 04h do dia seguinte nas atividades da pecuária. (a hora noturna não é reduzida, correspondendo a 60 minutos. O adicional noturno rural é de no mínimo 25% sobre a hora diurna.

1.3.1 Contrato De Safra

Na atividade rural, podem ser celebrados contratos por prazo indeterminado e contratos por prazo determinado. O contrato de safra é uma

espécie de contrato de trabalho por prazo determinado e é regido pela lei 5.889, que em seu art. 14 parágrafo único, que considera que “contratos de safra são aqueles que têm sua duração dependente das variações estacionais da atividade agrária.”¹⁸

Apesar de ser considerado como contrato de trabalho de prazo determinado, os contratos de safra são de “termo incerto”. Vejamos:

RECURSO DO AUTOR IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DA UNICIDADE CONTRATUAL. O **contrato de safra** é um tipo de **contrato a termo**, em que o **termo final é incerto**, dependendo do serviço contratado, bem como só terá validade quando tratar-se de serviço cuja natureza ou transitoriedade justificar a predeterminação do prazo. Tendo o Autor celebrado com a empresa Ré contrato de safra, não há que se falar em unicidade contratual. Impõe-se manter a sentença que reconheceu a existência de contratos de emprego distintos e declarou a prescrição bienal das pretensões exigíveis anteriormente a 11.02.2008. Nega-se provimento no particular.¹⁹

Segundo Maurício Godinho Delgado, *contrato de safra* é o pacto rural a prazo, cujo termo final seja fixado em função das variações estacionais da atividade agrária.²⁰

Na CLT contrato de safra é um pacto autorizado em face de “serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.”²¹

Nesta modalidade de contratação não há como prever a data do término do contrato, pois, mesmo sendo classificado como contrato a termo, seu término depende das variações dos períodos de colheita, não podendo assim, prever exatamente a data do término do contrato.

Nesse sentido, necessário se faz mencionar o entendimento do ilustre

¹⁸BRASIL, Decreto-Lei nº5.889 de 8 de maio de 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em 23/10/13

¹⁹BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho/MT-RO**: 729201007123008. Relator Designado: Desembargadora Maria Berenice. Data de Publicação: 15/04/2011).Grifo Nosso.

²⁰DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho/** Maurício Godinho Delgado. – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2011. p 522.

²¹BRASIL, Decreto-Lei nº5.889 de 8 de maio de 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em 24/10/13

Ministro Ives Gandra Martins Filho:

CONTRATO DE SAFRA. O contrato de safra é um tipo de contrato a termo, dependendo das variações dos períodos de colheita. O despedimento de empregado, em razão do esgotamento progressivo da lavoura produzida, não constitui motivo para torná-lo por prazo indeterminado e onerar o contratante com os encargos daí decorrentes. Recurso parcialmente conhecido e provido.²²

Nesse diapasão podemos afirmar que o contrato de safra não pode ser prorrogado exatamente porque o seu fim é a própria safra, e não um dia predeterminado. Se o safrista continua a trabalhar depois dela, entende-se que o contrato se alterou, tornando-se sem prazo.

Deste modo, podemos concluir que o contrato de safra será de caráter transitório e fixado de acordo com as variações sazonais concernentes a atividade agrária.

1.3.2 Arrendamento

O arrendamento rural é a cessão onerosa do uso e gozo de imóvel rural, como é na locação urbana, integralmente ou não, com a finalidade de exploração agrícola, agroindústria, pecuária, extrativa ou mista, mediante retribuição ou aluguel, sendo observados os limites percentuais da Lei n.º 4.504.

O Código de 1916 tratava supletivamente o arrendamento rural em exatamente quatro dispositivos (artigos 1.211 a 1.215). O novo código civil de 2002 não se preocupou em regular o arrendamento, cabendo à legislação especial tal tarefa (Estatuto da Terra e Decreto n.º 59.566/66).

O Decreto n.º 59.566, de 14 de Novembro de 1966, em seu artigo 3º, conceituou o arrendamento rural, seguindo o conceito de locação urbana:

Arrendamento rural é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso e gozo de imóvel rural, parte ou partes do mesmo, incluindo, ou não, outros bens, benfeitorias e ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade

²²BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**/ RR: 3298767919965035555. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. Data de Publicação DJ: 04/02/2000.

de exploração agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa ou mista, mediante, certa retribuição ou aluguel, observados os limites percentuais da Lei.²³

Segundo RIZZARDO²⁴, os contratantes deste contrato nominado arrendamento rural são:

- a) O proprietário, quem detenha a posse ou quem tenha a livre administração de um imóvel rural;
- b) Aquele que exerce qualquer atividade agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa ou mista, de acordo com o artigo 3º do Decreto n.º 59.566/66.

Nos contratos de arrendamento rural estão naturalmente abrangidos o terreno, as águas e a vegetação existentes no prédio locado e, quando essa seja a vontade expressamente declarada pelas partes, também podem abranger-se nele as construções e infraestruturas destinadas habitualmente aos fins próprios da exploração normal e regular do prédio locado, a habitação do arrendatário, o desenvolvimento de outras atividades econômicas associadas à agricultura e floresta, e outros bens, designadamente máquinas e equipamentos devendo, para esta eventualidade, constar no contrato, salvo cláusula em contrário, que mencione que dele também fazem parte integrante todos os “móveis” existentes no prédio rústico objeto de arrendamento.²⁵

Segundo Venosa²⁶, os contratos de arrendamento classificam-se como: bilateral, oneroso, consensual e não solene, não necessitando de formalidade alguma para se concretizar. Costumeiramente não é classificado como aleatório, podendo pela disposição das partes assim se tornar. É também *intuitu personae*, sendo que, muitas vezes, o arrendamento é firmado tendo em vista o caráter personalíssimo, ou seja, a pessoa que se contrata. Há a possibilidade de

²³BRASIL, Decreto Lei nº 59.566 de 14 de novembro de 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D59566.htm> Acesso em: 24/10/2013

²⁴RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p.1.460

²⁵GRALHEIRO, João Carlos. **Breve Sinopse do Novo Regime do Arrendamento Rural Agrícola**. S. Pedro do Sul. Disponível em: <http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/jcgralheiro_nrar.pdf> Acesso em : 28/10/2013.

²⁶VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Contratos em espécie**. 10. ed. v. III. São Paulo: Atlas, 2010. p.525.

formação do contrato preliminar, sendo quando assim firmado, é disciplinado pelo Código Civil.

Ainda segundo preceitua Venosa, os direitos do arrendador são os próprios e naturais da relação contratual decorrente do arrendamento. O artigo 42 do Decreto n.º 59.566/66 traz um direito específico do arrendador, qual seja opor-se a cortes ou podas, quando danosas aos fins florestais ou agrícolas a que se destina o objeto contratual.²⁷

O artigo 45 do mesmo diploma traz também direitos do arrendatário:

Art. 42. O arrendador poderá se opor a cortes ou podas, se danosos aos fins florestais ou agrícolas a que se destina a gleba objeto do contrato.

Art. 45. Fica assegurado a arrendatário o direito de preempção na aquisição do imóvel rural arrendado. Manifestada a vontade do proprietário de alienar o imóvel, deverá notificar o arrendatário para, no prazo, de 30 (trinta) dias, contado da notificação, exercer o seu direito.²⁸

No que se refere aos prazos, Magalhães²⁹ aponta com apoio legal do artigo 13, inciso II, do Decreto n.º 59.566/66, que os prazos para o arrendamento rural são os seguintes:

- 1) prazo mínimo de 3 (**três anos**) para o arrendamento destinado a lavoura temporária ou à pecuária de pequeno e médio porte;
- 2) prazo de 5 (**cinco anos**) para o arrendamento destinado a lavoura permanente ou a pecuária de grande porte para a cria, recria, engorda ou extração de matérias-primas de origem animal;
- 3) prazo de 7 (**sete anos**) para a atividade de exploração florestal, equivalendo ao período que inicia com o plantio e finda com a exploração comercial.

²⁷VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Contratos em espécie**. 10. ed. v. III. São Paulo: Atlas, 2010. p.628.

²⁸BRASIL, Decreto Lei nº 59.566 de 14 de novembro de 1966. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D59566.htm > Acesso em: 24/10/2013

²⁹MAGALHÃES, Pedro. **Contratos agrários – Arrendamento e Parceria Rural**. Salvador: Nunes Fernandes & Advogados Associados, 2005, p. 131.

Também por este prisma, há que se ressaltar o entendimento da doutrina majoritária que o prazo legal mínimo pode ser afastado se convencionado pelas partes :

ESTATUTO DA TERRA - CONTRATOS AGRÍCOLAS - PRAZO MÍNIMO. - Nos contratos agrícolas, o prazo legal mínimo pode ser afastado pela convenção das partes. Decreto regulamentador não pode limitar, onde a Lei não o fez. O Art. 13, II, a, do Dec. 59.566/66 não se afina com o Art. 96 da Lei 4.504/64.³⁰

Dessa forma, o meio agrícola não deve se descuidar quando da elaboração desta modalidade de contratação, tendo em vista que o impacto que uma cláusula inexata ou mal redigida pode por fim à sua própria atividade econômica.

1.3.3 Contrato De Parceria Rural

Muito similar ao Contrato de Arrendamento o contrato de Parceria Rural é o documento que regula os direitos e deveres entre o proprietário do imóvel rural e o seu parceiro, ou seja, a pessoa para quem o proprietário cedeu os direitos de exploração conjunta do imóvel rural.

Sobre tal aspecto impende destacar conceito que trouxe o Decreto 59.566 sobre a Parceria Rural.

Art. 4º Parceria rural é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso específico de imóvel rural, de parte ou partes do mesmo, incluindo, ou não, benfeitorias, outros bens e ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa vegetal ou mista; e ou lhe entrega animais para cria, recria, internagem, engorda ou extração de matérias primas de origem animal, mediante partilha de riscos do caso fortuito e da força maior do empreendimento rural, e dos frutos, produtos ou lucros havidos nas proporções que estipularem, observados os limites percentuais da lei.³¹

³⁰BRASIL, **Superior Tribunal de Justiça**, REsp 8060941 Rel. Ministro Humberto Gomes de Barros, Julgado em 16 nov. 2006. DJ 18/12/2006.

³¹BRASIL, Decreto Lei nº 59.566 de 14 de novembro de 1966. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D59566.htm > Acesso em: 30/10/2013

A esse propósito faz-se mister trazer à colação o entendimento Vólia Bomfim Cassar:

Entende-se como parceria rural o contrato pelo qual um indivíduo cede a outro determinado imóvel rural, com o objetivo de nele desenvolver atividade de exploração agropecuária, mediante participação nos lucros.³²

A corroborar com o exposto acima, insta transcrever o entendimento do Maurício Godinho Delgado:

Parceria rural é o contrato mediante o qual uma ou mais pessoas comprometem-se a realizar ou mandar realizar uma ou mais tarefas agrícolas ou pecuárias, em área rural ou prédio rústico, para um tomador de serviços rural, sob a imediata direção do próprio prestador e mediante uma retribuição especificada.³³

O parágrafo único do art. 4º do decreto n.º 59.566/66, por sua vez, define as partes contratantes nos seguintes termos:

Para os fins deste Regulamento denomina-se parceiro-outorgante, o cedente, proprietário ou não, que entrega os bens; e parceiro-outorgado, a pessoa ou o conjunto familiar, representado pelo chefe, que os recebe para os fins próprios das modalidades de parceria definida no art. 5º.³⁴

Neste caso, por ser um parceiro, o trabalhador poderá subcontratar, ajudar na compra dos produtos que serão plantados, dentre outros. No entanto, seu percentual será menor do que o do empregador rural.

No caso da parceria, parte da jurisprudência admite a coexistência de um contrato desse tipo e de um contrato de trabalho:

PARCERIA RURAL. CONTRATO DE TRABALHO. COEXISTÊNCIA. ADMISSIBILIDADE. É juridicamente admissível a coexistência, no mesmo espaço de tempo, do contrato de parceria e da relação de emprego, uma vez que adstritos a requisitos distintos, que podem existir simultaneamente.³⁵

³²CASSAR Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho/Vólia Bomfim Cassar**. 5 ed. Niterói: Impetrus, 2011, p.427.

³³DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho/ Maurício Godinho Delgado**. – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2011. p.560.

³⁴BRASIL, Decreto Lei nº 59.566 de 14 de novembro de 1966. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D59566.htm > Acesso em: 02/10/2013

³⁵BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho/SC-RO:8433/01**. Relator Designado: Juiz Marcus Pina Mugnaini. Dj/SC 28/08/2002.

Independentemente de existir previsão legal no Estatuto da Terra para contratos de parceria onde o parceiro adentre com seu trabalho apenas, verifica-se que o entendimento majoritário dos doutrinadores na área do trabalho, é que tal situação configura vínculo empregatício entre o proprietário do imóvel e seu parceiro.

Dos conceitos supramencionados podemos identificar as espécies de contrato de parceria, bem como suas características essenciais. Quanto às espécies, o art. 5º do Decreto n.º 59.566/66 se encarrega de enumerá-las e conceituá-las:

Art. 5º - Dá-se a parceria:

I – *agrícola*, quando o objeto da cessão for o uso de imóvel rural, de parte ou partes do mesmo, com o objetivo de nele ser exercida a atividade de *produção vegetal*;

II – *pecuária*, quando o objetivo da cessão forem animais para *cria, recria, invernagem* ou *engorda*;

III – *agroindustrial*, quando o objeto da cessão for o uso do imóvel rural, de parte ou de partes do mesmo, e/ou maquinaria e implementos com o objetivo de ser exercida atividade de *transformação* de produto agrícola, pecuário ou florestal;

IV – *extrativa*, quando o objeto da cessão for o uso de imóvel rural, de parte ou partes do mesmo, e/ou animais de qualquer espécie com o objetivo de ser exercida atividade *extrativa* de produto agrícola, animal ou florestal;

V – *mista*, quando o objeto da cessão abranger *mais de uma das modalidades* de parceria definidas nos incisos anteriores".³⁶

As principais diferenças que destacam o contrato empregatício rural da parceria rural, encontram-se essencialmente na pessoalidade e na subordinação.

³⁶BRASIL, Decreto Lei nº 59.566 de 14 de novembro de 1966. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D59566.htm > Acesso em: 30/10/2013

Segundo Maurício Godinho Delgado, não é incomum uma parceria rural que seja cumprida sem personalidade no tocante à figura do prestador de serviços. A subordinação, porém, é o elemento definitivo e absoluto de diferenciação. Mantendo-se com o trabalhador parceiro a direção cotidiana dos serviços de parceria contratados, surge clara a autonomia na prestação firmada, inexistindo contrato de emprego entre as partes.³⁷

1.3.4 Contrato De Empreitada

Os contratos de empreitada são muito comuns na zona rural, é um contrato que consiste em uma relação de trabalho autônoma e, conseqüentemente, sem vínculo empregatício, que é regulada pelas normas de Direito Civil.

O contrato de empreitada é conceituado como o ajuste pelo qual “uma das partes (o empreiteiro) se obriga, sem subordinação ou dependência, a realizar certo trabalho para a outra (dono da obra), com material próprio ou por este fornecido, mediante remuneração global ou proporcional ao trabalho executado.”³⁸

Maurício Godinho Delgado define essa modalidade de contratação como:

Empreitada é o contrato mediante o qual uma (ou mais) pessoa(s) compromete(m)-se a realizar ou mandar realizar uma obra certa e especificada para outrem, sob a imediata direção do próprio prestador e mediante retribuição material predeterminada ou proporcional ao serviços concretizados.³⁹

Pertinente, ainda, o seguinte escólio do Juiz do Trabalho Alexandre Agra Belmonte:

Empreitada é o contrato através do qual alguém se obriga à realização (entrega) de determinada obra, mediante retribuição. Distingue-se assim da prestação de serviços, que é uma obrigação de meio, sem garantia do resultado. Na empreitada, contrata-se o resultado final: um fazer material

³⁷DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho/** Maurício Godinho Delgado. – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2011. p.562.

³⁸PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil. V. III.** Rio de Janeiro: Forense, 1998, p.241.

³⁹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho/** Maurício Godinho Delgado. – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2011. p.549.

(um muro) ou uma obra imaterial (criação intelectual ou artística, com a obrigação de escrever um livro ou organizar um seminário)⁴⁰

O contrato de empreitada tem por característica ser: oneroso, bilateral, consensual, cumulativo, em regra, podendo, no entanto, ajustar-se com caráter aleatório.

Segundo Alice Monteiro de Barros⁴¹, existem quatro critérios para distinguir o contrato de empreitada do contrato de trabalho:

- a) A natureza da prestação de serviços;
- b) A forma de remuneração;
- c) A profissionalidade do empregador;
- d) a subordinação jurídica.

O contrato de empreitada diferencia-se do contrato de trabalho e do contrato de prestação de serviços. Nos contratos de prestação de serviços, a atividade é a prestação imediata, enquanto que na empreitada, a meta é o resultado final, ou seja, a obra. A distinção, portanto, é feita com maior segurança pela finalidade do contrato, que, na empreitada, é a obra pronta.

A extinção do contrato de empreitada ocorre quando:

- 1) Execução. Ocorre com o cumprimento de todas as obrigações de parte a parte; O contrato extingue-se normalmente com a sua execução;
- 2) Distrato;
- 3) Resolução. Ocorre por inadimplemento ou por onerosidade excessiva;
- 4) Resilição. Pode partir de qualquer uma das partes, desde que sem justa causa, pelo que fica obrigada a indenizar a outra de todos os prejuízos advindos de tal ato.

⁴⁰BELMONTE, Alexandre.Agra .**Instituições Civis no Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009. p. 438.

⁴¹BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**/Alice Monteiro de Barros. – 8. ed. – São Paulo: LTr, 2012. p.501.

- 5) Caso fortuito ou força maior, que impossibilite a prestação de qualquer uma das partes;
- 6) Falência ou insolvência civil do empreiteiro.

1.3.5 Contrato De Meação

O Contrato de Meação é uma espécie de parceria agrária onde o proprietário tem direito a metade da produção obtida. Tal espécie de contrato chegou a ser abolida pelo extinto Estatuto da Terra, sendo reintroduzida no ordenamento jurídico com o disposto do art. 195, §8º, da CF/88.

Importante se faz mencionar que existem diferenças importantes entre o contrato de meeiro e os de parceria agrícola e arrendamento rural.

O contrato de meação consiste na divisão dos lucros entre o proprietário da terra e o produtor, sua diferencia para o contrato de arrendamento rural, enseja exatamente no ponto em que no arrendamento há o ajustamento de um valor fixo em dinheiro definido antecipadamente entre as partes, enquanto que no contrato de meeiro se divide o lucro.

De igual modo, o contrato de parceria rural diferencia do de meação na forma de partilha, de forma que na parceria é estipulado a partilha dos resultados, seja ele positivo ou negativo.

1.3.6 Grileiros e Boias-Frias

Merece também ser trazido à baila os casos do “boia-fria” e “grileiro”. O boia-fria é um trabalhador eventual (temporal), que aceita qualquer serviço, a qualquer momento, em qualquer lugar, e para qualquer pessoa que lhe ofereça o melhor pagamento, não tendo o empregador rural como seu empregador.

Este não é o entendimento da magistrada Alice Monteiro de Barros, que entende que o boia-fria possui sim vínculo empregatício com o empregador, vejamos:

“BOIA-FRIA”. RELAÇÃO DE EMPREGO. Não se considera eventual o trabalho realizado pelo chamado “boia-fria”, durante a colheita do milho, porque decorrente de exigência normal do empreendimento agrícola, vinculando o prestador de serviços a uma única fonte de trabalho, não obstante a sua curta duração.⁴²

Nesse sentido, encontramos algumas controvérsias a respeito do assunto, visto que, para a configuração de uma relação de emprego, devem estar presentes cinco requisitos, quais sejam:

- a) Pessoalidade** (o próprio empregado é quem presta serviço, que executa as tarefas não podendo contratar auxiliares ou fazer-se substituir por causa);
- b) Onerosidade** (empregado recebe pagamento pela execução desse serviço);
- c) Não-eventualidade** (o serviço é relacionado com a atividade normal e desenvolvido de forma rotineira);
- d) Subordinação** (o empregado trabalha sob as ordens do padrão ou de seu preposto, sujeito a horário e outras regras que definem a forma da execução do serviço);
- e) Continuidade** (Visa a conservação do posto de trabalho, dando segurança econômica ao trabalhador).

Esse também é o entendimento da doutrina majoritária:

EXECUÇÃO FISCAL. EMBARGOS. RELAÇÃO DE EMPREGO. **BÓIA-FRIA**. ÔNUS SUCUMBENCIAIS. 1. A configuração da **relação de emprego** depende do atendimento de cinco requisitos, quais sejam, personalidade, onerosidade, não-eventualidade, subordinação e continuidade. 2. Os trabalhadores bóias-frias costumam prestar serviços a vários tomadores, de **forma eventual**, normalmente nos períodos de safra. 3. Ante a procedência dos embargos, impõe-se a inversão dos ônus sucumbenciais, cabendo à parte exequente o pagamento das custas e dos

⁴²BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho/MG** – RO: 13211/93 – Rel. Designado: Juíza Alice Monteiro de Barros . DJ/MG 26.11.1993

honorários advocatícios, estes fixados em 10% sobre o valor em execução, em consonância com os precedentes desta Turma.⁴³

Ocorre que, como não há repetição de serviço, falta então o requisito da pessoalidade, o que impede, a formação do vínculo de emprego. Portanto, nesse raciocínio, os boias-frias não possuem relação de emprego com o empregador.

O grileiro, por sua vez, não é empregado nem empregador, trabalhando por conta própria, fazendo o transporte dos boias-frias para o trabalho.

⁴³BRASIL, **Tribunal Regional Federal-4** - AC: 1031 PR 2009.70.99.001031-9, Relator: MARCIANE BONZANINI, Data de Julgamento: 25/08/2009.

CAPÍTULO II - A LEI 11.718 DE 20 DE JUNHO DE 2008

A lei 11.718/08 trouxe importantes modificações na legislação trabalhista e previdenciária aplicada aos trabalhadores e trabalhadoras rurais que vivem em regime de economia familiar e que possuem propriedade de até quatro módulos fiscais e não tem empregados permanentes.

A aprovação da Lei 11.718, foi considerada uma vitória não só pelas entidades classistas e seus representados, mas também pelo próprio governo, já que tanto o Ministério do Trabalho como o INSS também a acataram.

A matéria foi inicialmente tratada na Medida Provisória n.º 410, de 28 de dezembro de 2007 e, como se vê em sua Exposição de Motivos, teve como escopo abordar três vertentes distintas:

- a)** Simplificar a contratação temporária de trabalhadores rurais por empregador rural pessoa física (introduzindo alteração à Lei n.º 5.889/73)
- b)** Prorrogar o prazo para a contratação de financiamentos rurais (art. 1º, § 6º da Lei n.º 11.524, de 24 de setembro de 2007).
- c)** Ampliar o prazo para a concessão de aposentadoria aos rurícolas enquadrados como segurado contribuinte individual, prorrogando-se a vigência do art. 143 da Lei n.º 8.213/91;

Nesse sentido, abordaremos inicialmente e de forma mais profunda o novo contrato de trabalho de pequeno prazo proposto na Lei 11.718.

A Lei nº 11.718/2008 criou tal espécie de contrato de trabalho rural denominando-a de “contratação por pequeno prazo”, para o exercício de atividades de natureza temporária, como podemos ver a seguir:

Art. 14-A: O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.⁴⁴

⁴⁴BRASIL, Lei nº 11.718 de 20 de junho de 2008. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11718.htm> Acesso em: 06/11/2013.

Tal modalidade de contratação é para a atividade de natureza temporária executada nas dependências da propriedade rural por um período de curta duração, como é o caso da execução de pequenos e rápidos serviços de culturas rotativas, tais como: vacinação de gado, elaboração de cerca, entre outros.

A figura do contrato de trabalho rural por pequeno prazo foi proposta na Medida Provisória nº 410 em dezembro de 2007, sendo convertida em lei, após intenso debate em 20 de junho de 2008.

Houve aqueles que se opuseram à proposta, e sustentavam que a medida era um instrumento de precarização do trabalho, principalmente pelo fato de dispensar o registro em carteira de trabalho.

Mas o contrato de trabalho rural por pequeno prazo garante ao trabalhador rural de forma expressa todos os direitos trabalhistas que qualquer trabalhador vinculado à CLT possui, guardadas as devidas proporções, já que, tratando-se de um contrato de trabalho por prazo determinado, não há que se falar em aviso prévio ou indenização por dispensa sem justa causa.

Compete ao empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias nos termos da legislação vigente, cabendo à Previdência Social e à Receita Federal do Brasil instituir mecanismos que facilitem o acesso do trabalhador e da entidade sindical que o representa às informações sobre as contribuições recolhidas.⁴⁵

Com o surgimento desta lei há uma tendência para se esclarecer o assunto e formalizar a contratação de trabalhadores nas condições em análise e com isto, minimizar os conflitos oriundos desta relação de trabalho, e o que é mais interessante: sem que haja custo adicional ao contratante (produtor rural) e ainda assim trazer garantias trabalhistas e previdenciárias aos trabalhadores.

É um contrato que se caracteriza pela contratação pelo prazo máximo de dois meses dentro de um mesmo ano, quer dizer que o empregador rural poderá optar entre várias contratações que, somadas em um período de um ano, não

⁴⁵BRASIL, Decreto-Lei nº 5.889 de 8 de junho de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 04/11/2013.

ultrapassem o prazo máximo de dois meses ou uma contratação única por tal período, como dispõe o art. 14-A, § 1º, da referida lei:

A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.⁴⁶

Esse tipo de contratação somente pode ser realizada pelo empregador rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente a atividade agroeconômica, de sorte que as pessoas jurídicas poderão se valer apenas dos contratos de trabalho por prazo indeterminado e do contrato de trabalho “por safra”.

O item 5 da exposição de motivos da MP 410/07, esclarece que:

A maioria dos produtores rurais, especialmente os pequenos produtores e os que trabalham em regime de economia familiar não possuem estrutura administrativa mínima que lhes permita atender aos imperativos legais e regulamentares estabelecidos pelas legislações trabalhista e previdenciária. Agrava a situação o fato de as contratações serem, em sua maioria, para serviços de curta duração.⁴⁷

A intenção da lei foi nitidamente obrigar o reconhecimento do vínculo de emprego de trabalhadores rurais que eram indevidamente tratados como “eventuais”, em face da curta duração de seu trabalho. O legislador deixa claro que trabalhos de até dois meses também caracterizam o liame empregatício.

Importante se faz ressaltar que uma das justificativas apresentadas para a criação desta nova modalidade de contratação é a de assegurar ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, e os demais direitos de natureza trabalhista, que deverão ser apurados diariamente e pagos diretamente ao trabalhador mediante recibo.

⁴⁶BRASIL, Lei nº 11.718 de 20 de junho de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11718.htm> Acesso em: 06/11/2013.

⁴⁷BRASIL, EMI 00040 MF - MPS - MTE. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2007/Exm/EMI-40-MF-MPS-MTE.htm. Acesso em: 04/11/2013.

2.1 Requisitos Do Contrato De Trabalho De Curto Prazo

A contratação por pequeno prazo dispensa a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, desde que conste em contrato escrito em duas vias. Os requisitos essenciais nesta modalidade de contrato de acordo com a lei 11.718, são:

- 1) Que o empregador rural faça a inclusão do trabalhador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP (Se o empregador rural não fizer a inclusão do trabalhador na GFIP pressupõe a inexistência de contratação, tornando-se o contrato sem amparo da legislação.)
- 2) A anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou ficha de Registro de Empregados.

A contratação também poderá ser realizada mediante contrato escrito, em duas vias, uma para cada parte, onde conste no mínimo:

- a) Expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva;
- b) Identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula;
- c) Identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT.

O item 10 da exposição de motivos da MP 410/07, esclarece ainda que:

Por esse mecanismo, a contratação para serviços de curta duração, assim entendida aquela com até 2 (dois) meses de duração, poderá ser feita sem qualquer formalidade, bastando apenas que o contratante inclua o nome e a inscrição do trabalhador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP, ficando dispensado do

registro no Livro ou Ficha de Registro de Empregados e na Carteira de Trabalho e Previdência Social - (CTPS).⁴⁸

No que se refere ao disposto no §6º do art. 14-A da Lei nº 11.718, deve ser interpretado no sentido de que a não inclusão em GFIP pressupõe apenas a inexistência da contratação do empregado rural por pequeno prazo e não a inexistência de relação jurídica diversa.

Outra exigência importante aqui já mencionada, é que a contratação de trabalhador rural por pequeno prazo só poderá ser realizada por produtor rural pessoa física, nunca por pessoa jurídica.

2.3. Obrigações Do Empregador

Com o advento desta lei, se espera que haja uma mudança de comportamento dos empregadores da área rural quanto à formalização das relações do trabalho.

Deste modo a lei estabelece algumas imposições a serem cumpridas, como disposto no art. 14-A, § 7º:

Compete ao empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias nos termos da legislação vigente, cabendo à Previdência Social e à Receita Federal do Brasil instituir mecanismos que facilitem o acesso do trabalhador e da entidade sindical que o representa às informações sobre as contribuições recolhidas.⁴⁹

Importante ressaltar que o FGTS também deverá ser recolhido pelo empregador durante o período laborado nos termos da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

É preciso destacar que a Lei nº 11.718/2008 não se limitou a introduzir o Contrato de trabalho por pequeno prazo, instituindo, também, modificações no campo do Direito Previdenciário e do crédito rural para os agricultores familiares.

⁴⁸BRASIL, EMI 00040 MF - MPS – TEM. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Exm/EMI-40-MF-MPS-MTE.htm. Acesso em: 06/11/12

⁴⁹BRASIL, Lei nº 11.718 de 20 de junho de 2008. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11718.htm> Acesso em: 06/11/2013.

CAPÍTULO III - A INVIABILIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO DE CURTO PRAZO NO ÂMBITO DA CAFEICULTURA

No meio rural, uma das grandes dificuldades especialmente para os pequenos produtores, é conseguir recursos para efetuar a exploração de suas terras. Ocorre que, muitas vezes os recursos financeiros necessários para a aquisição de equipamentos, pagamento da mão-de-obra e compra de materiais necessário à produção são incompatíveis com a realidade desses produtores.

A necessidade de trabalho rural de natureza temporária é notório na grande maioria das culturas agrárias. É típico haver épocas determinadas para execução do labor como: preparação, plantio, tratamentos culturais e colheita.

Os “contratos de safra”, então, podem ser utilizados para o atendimento dessa necessidade e são semelhantes ao contrato por prazo determinado, descrito pela CLT, encontrando-se regulamentados pela Lei nº 5.889/73, cuja duração depende de variações estacionais da atividade agrária, porém para o pequeno produtor rural do café, o contrato de safra se torna inviável pelas muitas exigências legais.

Por outro lado, é costumeiro o produtor rural não assinar a CTPS seja com a intenção direta de evitar o custo da formalização do contrato de trabalho, seja porque, pelas próprias características da atividade, principalmente a pouca fixação a uma única fonte de trabalho, não há sequer tempo para formalização desse contrato.

O problema surge quando o trabalhador se acidenta, fica insatisfeito com o serviço dentre tantos outros casos e acaba reclamando na Justiça do Trabalho direito.

A facultatividade das anotações formais na CTPS para “contrato de trabalho rural por pequeno prazo”, garante a este tipo de trabalhador os direitos básicos estabelecidos pela CLT ao trabalhador rural objeto desta modalidade de contratação, previstos especificamente no artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Nos contratos de trabalho de pequeno prazo, é indispensável à inscrição do trabalhador na GFIP, como forma de lhe garantir seus direitos junto à previdência social, a não inclusão do trabalhador traz como consequência o não reconhecimento deste tipo de contratação.

No âmbito da cafeicultura, tal modalidade de contratação viria para beneficiar e facilitar a vida do pequeno produtor da cafeicultura, que em períodos de safra sofre com os riscos trabalhistas devido a não poder formalizar a relação de emprego com seus trabalhadores por conta das muitas formalidades impostas nos contratos por prazo determinado.

Ocorre que o contrato de trabalho de pequeno prazo, impõe um requisito que impede que o produtor rural do café se utilize dessa modalidade de contratação, qual seja, “o exercício de atividades de natureza temporária”, como preceitua o caput do art. 14-A da referida lei, que diz:

Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.⁵⁰

Embora a contratação pelo período de safra possa ser considerada uma atividade temporária, a safra dura mais que o período máximo de duração do contrato de curto prazo. Diz o mesmo art. 14, em seu § 1º:

§ 1º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.⁵¹

A consequência por ultrapassar o período máximo, como se vê no próprio dispositivo legal, é a conversão do contrato de prazo determinado em prazo indeterminado, gerando, com isso, para o empregador um aumento significativo dos custos, superior, inclusive, ao do contrato de safra.

O aumento de custo pode ser verificado, principalmente, em relação às

⁵⁰BRASIL, Lei nº 11.718 de 20 de junho de 2008. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11718.htm> Acesso em: 13/11/2013.

⁵¹BRASIL, Lei nº 11.718 de 20 de junho de 2008. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11718.htm> Acesso em: 12/11/2013.

seguintes diferenças:

A indenização prevista nas leis nº 5.889/73 e 6.019/74 foi substituída pelos depósitos na conta do FGTS do trabalhador, em face do novo comando constitucional que tornou genérico e compulsório o sistema do FGTS. Com isso, no caso de ruptura natural no termo final, ao invés de pagar 1/12 por mês trabalhado, o empregado terá direito ao levantamento do FGTS.

Quando da rescisão do contrato, a diferença em relação ao trabalhador contratado por prazo indeterminado está na ausência do direito ao aviso prévio e a multa de 40% sobre o saldo do FGTS. Como já existe a predeterminação da data final do contrato, não será necessário aviso prévio de que o contrato será encerrado. A multa do FGTS é a indenização paga pelo empregador pela iniciativa da rescisão de contrato de trabalho por prazo indeterminado. Na hipótese do contrato por prazo determinado, o empregado já é sabedor do encerramento da prestação de serviço desde o momento da contratação e, por essa razão, não existe indenização (multa) a ser aplicada.

Entretanto, a CLT em seu artigo 481, determina que se o contrato por prazo determinado contiver cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, antes de expirado o termo ajustado, e for exercido tal direito por qualquer das partes, aplicam-se os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado, sendo devido o aviso prévio, ou seja, o trabalhador terá direito ao FGTS + 40%, além da indenização prevista no art. 479 da CLT e das demais parcelas da rescisão.

Nos contratos de pequeno prazo, conforme determina o § 8º do art.14-A da Lei nº 11.718/08, são assegurados ao trabalhador rural por pequeno prazo além de sua remuneração, todos os direitos trabalhistas, vejamos:

Art. 14-A §8º São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista.⁵²

Assim sendo, tem-se que os direitos são os seguintes:

⁵²BRASIL, Lei nº 11.718 de 20 de junho de 2008. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11718.htm> Acesso em: 13/11/2013.

- CTPS anotada, se não houver celebração do contrato escrito;
- Registro em livro ou ficha, se não houver a celebração do contrato do contrato escrito;
- Cadastramento no PIS;
- Salário por tarefa, por produção ou fixo;
- FGTS, depósito mensais;
- Descanso semanal remunerado;
- Horas extras com acréscimo;
- Horas *in itinere*;
- Adicional Noturno;
- Adicional de insalubridade;
- Contribuição à previdência social com alíquota de 8% no término do contrato, o trabalhador ainda terá direito ao recebimento;
- Décimo terceiro salário proporcional;
- Férias proporcionais;
- Saldo de salários;
- Levantamento dos depósitos de FGTS.

O ponto central deste trabalho, portanto, restou confirmado, na medida em que se observa que a necessidade de desburocratização da contratação pelo cafeicultor, cujo produto já se encontra suficientemente onerado pelos outros custos da produção, não podendo ser alcançado pela utilização do contrato de curto prazo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se com este trabalho levar aos operadores do direito, empregadores, trabalhadores rurais e à sociedade, algumas colocações que permitiram o melhor entendimento desta nova modalidade de contratação.

Foi apresentada uma discussão jurídica envolvendo as realidades sociais e empregatícias dos trabalhadores rurais de nosso país, fazendo uma análise crítica desta nova modalidade contratual, e sua capacidade de resolver os problemas contratuais que enfrentam os cafeicultores em geral.

Desde a publicação da Medida Provisória que deu origem ao contrato de trabalho em comento, pôde-se perceber o quão seria polêmico instituir novos mecanismos de formalização da relação de emprego para além dos instrumentos tradicionais como a Carteira de Trabalho e o livro ou ficha de registro de empregados.

Com a aprovação da Lei nº 11.718, de 20 de junho de 2008, que acrescentou o art. 14-A à Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, foi introduzido, no ordenamento jurídico brasileiro, o contrato de trabalho por pequeno prazo, objetivando-se inicialmente, desburocratizar e facilitar os trâmites e encargos na contratação de trabalhadores por produtor rural pessoa física, de forma a se reduzir a grande incidência de trabalho informal no campo.

Contudo, o contrato de trabalho rural por pequeno prazo não se mostra uma opção viável para o empregador rural da cafeicultura, uma vez que as exigências legais para sua configuração não se amoldam às necessidades da produção rural do café, representando riscos de condenações trabalhistas para o empregador que opte por tal espécie de contratação.

Assim, o excesso de exigências para um contrato que se esperava que fosse elaborado de maneira rápida e menos formal, acaba por gerar um passivo trabalhista superior aos contratos de safra, se tais exigências forem descumpridas.

REFERÊNCIAS

BARROS Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. rev. E ampl. São Paulo: LTr, 2008

BELMONTE, Alexandre Agra .**Instituições Civis no Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009

BRASIL, Lei nº 11.718 de 20 de junho de 2008. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11718.htm>

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.889 de 8 de junho de 1973. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

BRASIL, Decreto-Lei nº 73.626 de 12 de fevereiro de 1974. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm>

BRASIL, Decreto Lei nº 59.566 de 14 de novembro de 1966. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D59566.htm > Acesso em:
24/10/2013

BRASIL, EMI 00040 MF - MPS - MTE.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/Exm/EMI-40-MF-MPS-MTE.htm.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho/MT-RO**: 729201007123008. Relator Designado: Desembargadora Maria Berenice. Data de Publicação: 15/04/2011).

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho/SC**-RO:8433/01. Relator Designado: Juiz Marcus Pina Mugnainni. Dj/SC 28/08/2002.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho/MG** – RO: 13211/93 – Rel. Designado: Juíza Alice Monteiro de Barros . DJ/MG 26.11.1993

BRASIL,**Tribunal Regional Federal** - 4 - AC: 1031 PR 2009.70.99.001031-9, Relator: MARCIANE BONZANINI, Data de Julgamento: 25/08/2009.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho/** RR: 3298767919965035555. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. Data de Publicação DJ: 04/02/2000.

CASSAR Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho/** Vólia Bomfim Cassar. 5 ed. Niterói: Impetrus, 2011.

CARRION, Valentin. **Comentários a consolidação das Leis do Trabalho/**Valentin Carrion. – 32. ed.São Paulo. Saraiva, 2007. p. 287

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho/** Maurício Godinho Delgado. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

GRALHEIRO. João Carlos. **Breve Sinopse do Novo Regime do Arrendamento Rural Agrícola.** S. Pedro do Sul. Disponível em: <http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/jcgralheiro_nrar.pdf> .

MAGALHÃES, Pedro. **Contratos agrários – Arrendamento e Parceria Rural.** Salvador: Nunes Fernandes & Advogados Associados, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 25. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil. V. III.** Rio de Janeiro: Forense, 1998.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Contratos em espécie.** 10. ed. v. III. São Paulo: Atlas, 2010.

Martins, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho/ Sérgio Pinto Martins.** – 5ª ed. São Paulo: Dialética, 2008.

BRASIL, **Superior Tribunal de Justiça**, REsp 8060941 Rel. Ministro Humberto Gomes de Barros, Julgado em 16 nov. 2006. DJ 18/12/2006.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho/ Arnaldo Lopes Sussekind.** – 3. ed., São Paulo: SARAIVA, 2010.

ANEXO I

LEI Nº 11.718, DE 20 DE JUNHO DE 2008.

Acrescenta artigo à Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo; estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural; prorroga o prazo de contratação de financiamentos rurais de que trata o § 6º do art. 1º da Lei nº 11.524, de 24 de setembro de 2007; e altera as Leis nºs 8.171, de 17 de janeiro de 1991, 7.102, de 20 de junho de 1993, 9.017, de 30 de março de 1995, e 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991.

Conversão da MPv nº 410, de 2007

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 14-A:

“Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.

§ 1º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.

§ 2º A filiação e a inscrição do trabalhador de que trata este artigo na Previdência Social decorrem, automaticamente, da sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação.

§ 3º O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do disposto no § 2º deste artigo, e:

I – mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou

II – mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo:

- a) expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva;
- b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula;
- c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT.

§ 4º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo só poderá ser realizada por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica.

§ 5º A contribuição do segurado trabalhador rural contratado para prestar serviço na forma deste artigo é de 8% (oito por cento) sobre o respectivo salário-de-contribuição definido no inciso I do caput do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 6º A não inclusão do trabalhador na GFIP pressupõe a inexistência de contratação na forma deste artigo, sem prejuízo de comprovação, por qualquer meio admitido em direito, da existência de relação jurídica diversa.

§ 7º Compete ao empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias nos termos da legislação vigente, cabendo à Previdência Social e à Receita Federal do Brasil instituir mecanismos que facilitem o acesso do trabalhador e da entidade sindical que o representa às informações sobre as contribuições recolhidas.

§ 8º São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista.

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

§ 10. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS deverá ser recolhido e poderá ser levantado nos termos da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.”

Art. 2º Para o trabalhador rural empregado, o prazo previsto no art. 143 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, fica prorrogado até o dia 31 de dezembro de 2010.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no caput deste artigo ao trabalhador rural enquadrado na categoria de segurado contribuinte individual que presta serviços de natureza rural, em caráter eventual, a 1 (uma) ou mais empresas, sem relação de emprego.

Art. 3º Na concessão de aposentadoria por idade do empregado rural, em valor equivalente ao salário mínimo, serão contados para efeito de carência:

I – até 31 de dezembro de 2010, a atividade comprovada na forma do art. 143 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

II – de janeiro de 2011 a dezembro de 2015, cada mês comprovado de emprego, multiplicado por 3 (três), limitado a 12 (doze) meses, dentro do respectivo ano civil; e

III – de janeiro de 2016 a dezembro de 2020, cada mês comprovado de emprego, multiplicado por 2 (dois), limitado a 12 (doze) meses dentro do respectivo ano civil.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no caput deste artigo e respectivo inciso I ao trabalhador rural enquadrado na categoria de segurado contribuinte individual que comprovar a prestação de serviço de natureza rural, em caráter eventual, a 1 (uma) ou mais empresas, sem relação de emprego.

Art. 4º (VETADO)

Art. 5º O art. 48 da Lei nº 8.171, de 17 de janeiro de 1991, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 1º e 2º:

“Art. 48.

§ 1º Quando destinado a agricultor familiar ou empreendedor familiar rural, nos termos do art. 3º da Lei nº 11.326, de 24 de julho de 2006, o crédito rural terá por objetivo estimular a geração de renda e o melhor uso da mão-de-obra familiar, por meio do financiamento de atividades e serviços rurais agropecuários e não agropecuários, desde que desenvolvidos em estabelecimento rural ou áreas comunitárias próximas, inclusive o turismo rural, a produção de artesanato e assemelhados.

§ 2º Quando destinado a agricultor familiar ou empreendedor familiar rural, nos termos do art. 3º da Lei nº 11.326, de 24 de julho de 2006, o crédito rural poderá ser destinado à construção ou reforma de moradias no imóvel rural e em pequenas comunidades rurais.” (NR)

Art. 6º Fica autorizada a reclassificação das operações contratadas ao abrigo da Linha Especial de Crédito FAT Integrar, de que trata a Lei nº 11.011, de 20 de dezembro de 2004, para o Fundo Constitucional de Financiamento do Centro-Oeste – FCO, observadas as seguintes condições:

I – a reclassificação será realizada mediante a celebração de termo aditivo ao instrumento de crédito;

II – a partir da data da reclassificação, as operações ficarão sujeitas às normas do FCO; e

III – as operações reclassificadas deverão manter as mesmas condições de prazo e de classificação de porte dos mutuários originalmente pactuadas.

Art. 7º O art. 1º da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, passa a vigorar com a seguinte redação, renumerando-se o parágrafo único para § 1º:

“Art. 1º

§ 1º Os estabelecimentos financeiros referidos neste artigo compreendem bancos oficiais ou privados, caixas econômicas, sociedades de crédito, associações de poupança, suas agências, postos de atendimento, subagências e seções, assim como as cooperativas singulares de crédito e suas respectivas dependências.

§ 2º O Poder Executivo estabelecerá, considerando a reduzida circulação financeira, requisitos próprios de segurança para as cooperativas singulares de crédito e suas dependências que contemplem, entre outros, os seguintes procedimentos:

I – dispensa de sistema de segurança para o estabelecimento de cooperativa singular de crédito que se situe dentro de qualquer edificação que possua estrutura de segurança instalada em conformidade com o art. 2º desta Lei;

II – necessidade de elaboração e aprovação de apenas um único plano de segurança por cooperativa singular de crédito, desde que detalhadas todas as suas dependências;

III – dispensa de contratação de vigilantes, caso isso inviabilize economicamente a existência do estabelecimento.

§ 3º Os processos administrativos em curso no âmbito do Departamento de Polícia Federal observarão os requisitos próprios de segurança para as cooperativas singulares de crédito e suas dependências.” (NR)

Art. 8º O Anexo da Lei nº 9.017, de 30 de março de 1995, passa a vigorar com a seguinte alteração no Item 13 e inclusão do Item 15, com a seguinte redação:

SITUAÇÃO	UFIR
.....
13 – Vistoria de estabelecimentos financeiros, exceto cooperativas singulares de crédito, por agência ou posto	1.000
.....
15 – Vistoria de cooperativas singulares de crédito.	300

Art. 9º A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 12.

.....

V –

a) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade agropecuária, a qualquer título, em caráter permanente ou temporário, em área superior a 4 (quatro) módulos fiscais; ou, quando em área igual ou inferior a 4 (quatro) módulos fiscais ou atividade pesqueira, com auxílio de empregados ou por intermédio de prepostos; ou ainda nas hipóteses dos §§ 10 e 11 deste artigo;

.....

VII – como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros a título de mútua colaboração, na condição de:

a) produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade:

1. agropecuária em área de até 4 (quatro) módulos fiscais; ou

2. de seringueiro ou extrativista vegetal que exerça suas atividades nos termos do inciso XII do caput do art. 2º da Lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000, e faça dessas atividades o principal meio de vida;

b) pescador artesanal ou a este assemelhado, que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida; e

c) cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 (dezesesseis) anos de idade ou a este equiparado, do segurado de que tratam as alíneas a e b deste inciso, que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo.

§ 1º Entende-se como regime de economia familiar a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e ao desenvolvimento socioeconômico do núcleo familiar e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados permanentes.

.....

§ 3º (Revogado):

I – (revogado);

II – (revogado).

.....

§ 7º Para serem considerados segurados especiais, o cônjuge ou companheiro e os filhos maiores de 16 (dezesesseis) anos ou os a estes equiparados deverão ter participação ativa nas atividades rurais do grupo familiar.

§ 8º O grupo familiar poderá utilizar-se de empregados contratados por prazo determinado ou trabalhador de que trata a alínea g do inciso V do caput deste artigo, em épocas de safra, à razão de no máximo 120 (cento e vinte) pessoas/dia no ano civil, em períodos corridos ou intercalados ou, ainda, por tempo equivalente em horas de trabalho.

§ 9º Não descaracteriza a condição de segurado especial:

I – a outorga, por meio de contrato escrito de parceria, meação ou comodato, de até 50% (cinquenta por cento) de imóvel rural cuja área total não seja superior a 4 (quatro) módulos fiscais, desde que outorgante e outorgado continuem a exercer a respectiva atividade, individualmente ou em regime de economia familiar;

II – a exploração da atividade turística da propriedade rural, inclusive com hospedagem, por não mais de 120 (cento e vinte) dias ao ano;

III – a participação em plano de previdência complementar instituído por entidade classista a que seja associado, em razão da condição de trabalhador rural ou de produtor rural em regime de economia familiar;

IV – ser beneficiário ou fazer parte de grupo familiar que tem algum componente que seja beneficiário de programa assistencial oficial de governo;

V – a utilização pelo próprio grupo familiar, na exploração da atividade, de processo de beneficiamento ou industrialização artesanal, na forma do § 11 do art. 25 desta Lei; e

VI – a associação em cooperativa agropecuária.

§ 10. Não é segurado especial o membro de grupo familiar que possuir outra fonte de rendimento, exceto se decorrente de:

I – benefício de pensão por morte, auxílio-acidente ou auxílio-reclusão, cujo valor não supere o do menor benefício de prestação continuada da Previdência Social;

II – benefício previdenciário pela participação em plano de previdência complementar instituído nos termos do inciso IV do § 9º deste artigo;

III – exercício de atividade remunerada em período de entressafra ou do defeso, não superior a 120 (cento e vinte) dias, corridos ou intercalados, no ano civil, observado o disposto no § 13 deste artigo;

IV – exercício de mandato eletivo de dirigente sindical de organização da categoria de trabalhadores rurais;

V – exercício de mandato de vereador do município onde desenvolve a atividade rural, ou de dirigente de cooperativa rural constituída exclusivamente por segurados especiais, observado o disposto no § 13 deste artigo;

VI – parceria ou meação outorgada na forma e condições estabelecidas no inciso I do § 9º deste artigo;

VII – atividade artesanal desenvolvida com matéria-prima produzida pelo respectivo grupo familiar, podendo ser utilizada matéria-prima de outra origem, desde que a renda mensal obtida na atividade não exceda ao menor benefício de prestação continuada da Previdência Social; e

VIII – atividade artística, desde que em valor mensal inferior ao menor benefício de prestação continuada da Previdência Social.

§ 11. O segurado especial fica excluído dessa categoria:

I – a contar do primeiro dia do mês em que:

a) deixar de satisfazer as condições estabelecidas no inciso VII do caput deste artigo, sem prejuízo do disposto no art. 15 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ou exceder qualquer dos limites estabelecidos no inciso I do § 9º deste artigo;

b) se enquadrar em qualquer outra categoria de segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, ressalvado o disposto nos incisos III, V, VII e VIII do § 10 deste artigo, sem prejuízo do disposto no art. 15 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; e

c) se tornar segurado obrigatório de outro regime previdenciário;

II – a contar do primeiro dia do mês subsequente ao da ocorrência, quando o grupo familiar a que pertence exceder o limite de:

a) utilização de trabalhadores nos termos do § 8º deste artigo;

b) dias em atividade remunerada estabelecidos no inciso III do § 10 deste artigo; e

c) dias de hospedagem a que se refere o inciso II do § 9º deste artigo.

§ 12. Aplica-se o disposto na alínea a do inciso V do caput deste artigo ao cônjuge ou companheiro do produtor que participe da atividade rural por este explorada.

§ 13. O disposto nos incisos III e V do § 10 deste artigo não dispensa o recolhimento da contribuição devida em relação ao exercício das atividades de que tratam os referidos incisos.” (NR)

“Art. 25.

.....

§ 4º (Revogado).

.....

§ 10. Integra a receita bruta de que trata este artigo, além dos valores decorrentes da comercialização da produção relativa aos produtos a que se refere o § 3º deste artigo, a receita proveniente:

I – da comercialização da produção obtida em razão de contrato de parceria ou meação de parte do imóvel rural;

II – da comercialização de artigos de artesanato de que trata o inciso VII do § 10 do art. 12 desta Lei;

III – de serviços prestados, de equipamentos utilizados e de produtos comercializados no imóvel rural, desde que em atividades turística e de entretenimento desenvolvidas no próprio imóvel, inclusive hospedagem, alimentação, recepção, recreação e atividades pedagógicas, bem como taxa de visitação e serviços especiais;

IV – do valor de mercado da produção rural dada em pagamento ou que tiver sido trocada por outra, qualquer que seja o motivo ou finalidade; e

V – de atividade artística de que trata o inciso VIII do § 10 do art. 12 desta Lei.

§ 11. Considera-se processo de beneficiamento ou industrialização artesanal aquele realizado diretamente pelo próprio produtor rural pessoa física, desde que não esteja sujeito à incidência do Imposto Sobre Produtos Industrializados – IPI.” (NR)

“Art. 30.

.....

XII – sem prejuízo do disposto no inciso X do caput deste artigo, o produtor rural pessoa física e o segurado especial são obrigados a recolher, diretamente, a contribuição incidente sobre a receita bruta proveniente:

a) da comercialização de artigos de artesanato elaborados com matéria-prima produzida pelo respectivo grupo familiar;

b) de comercialização de artesanato ou do exercício de atividade artística, observado o disposto nos incisos VII e VIII do § 10 do art. 12 desta Lei; e

c) de serviços prestados, de equipamentos utilizados e de produtos comercializados no imóvel rural, desde que em atividades turística e de entretenimento desenvolvidas no próprio imóvel, inclusive hospedagem, alimentação, recepção, recreação e atividades pedagógicas, bem como taxa de visitação e serviços especiais;

XIII – o segurado especial é obrigado a arrecadar a contribuição de trabalhadores a seu serviço e a recolhê-la no prazo referido na alínea *b* do inciso I do caput deste artigo.

.....

§ 7º A empresa ou cooperativa adquirente, consumidora ou consignatária da produção fica obrigada a fornecer ao segurado especial cópia do documento fiscal de entrada da mercadoria, para fins de comprovação da operação e da respectiva contribuição previdenciária.

§ 8º Quando o grupo familiar a que o segurado especial estiver vinculado não tiver obtido, no ano, por qualquer motivo, receita proveniente de comercialização de produção deverá comunicar a ocorrência à Previdência Social, na forma do regulamento.

§ 9º Quando o segurado especial tiver comercializado sua produção do ano anterior exclusivamente com empresa adquirente, consignatária ou cooperativa, tal fato deverá ser comunicado à Previdência Social pelo respectivo grupo familiar.” (NR)

“Art. 49.

.....

§ 5º A matrícula atribuída pela Secretaria da Receita Federal do Brasil ao produtor rural pessoa física ou segurado especial é o documento de inscrição do contribuinte, em substituição à inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ, a ser apresentado em suas relações com o Poder Público, inclusive para licenciamento sanitário de produtos de origem animal ou vegetal submetidos a processos de beneficiamento ou industrialização artesanal, com as instituições financeiras, para fins de contratação de operações de crédito, e com os adquirentes de sua produção ou fornecedores de sementes, insumos, ferramentas e demais implementos agrícolas.

§ 6º O disposto no § 5º deste artigo não se aplica ao licenciamento sanitário de produtos sujeitos à incidência de Imposto sobre Produtos Industrializados ou ao contribuinte cuja inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ seja obrigatória.” (NR)

Art. 10. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 11.

.....
 V –

a) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade agropecuária, a qualquer título, em caráter permanente ou temporário, em área superior a 4 (quatro) módulos fiscais; ou, quando em área igual ou inferior a 4 (quatro) módulos fiscais ou atividade pesqueira, com auxílio de empregados ou por intermédio de prepostos; ou ainda nas hipóteses dos §§ 9º e 10 deste artigo;

.....
VII – como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, na condição de:

a) produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade:

1. agropecuária em área de até 4 (quatro) módulos fiscais;

2. de seringueiro ou extrativista vegetal que exerça suas atividades nos termos do inciso XII do caput do art. 2º da Lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000, e faça dessas atividades o principal meio de vida;

b) pescador artesanal ou a este assemelhado que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida; e

c) cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 (dezesesseis) anos de idade ou a este equiparado, do segurado de que tratam as alíneas a e b deste inciso, que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo.

§ 1º Entende-se como regime de economia familiar a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e ao desenvolvimento socioeconômico do núcleo familiar e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados permanentes.

.....
 § 6º Para serem considerados segurados especiais, o cônjuge ou companheiro e os filhos maiores de 16 (dezesesseis) anos ou os a estes equiparados deverão ter participação ativa nas atividades rurais do grupo familiar.

§ 7º O grupo familiar poderá utilizar-se de empregados contratados por prazo determinado ou de trabalhador de que trata a alínea g do inciso V do caput deste artigo, em épocas de safra, à razão de, no máximo, 120 (cento e vinte) pessoas/dia no ano civil, em períodos corridos ou intercalados ou, ainda, por tempo equivalente em horas de trabalho.

§ 8º Não descaracteriza a condição de segurado especial:

I – a outorga, por meio de contrato escrito de parceria, meação ou comodato, de até 50% (cinquenta por cento) de imóvel rural cuja área total não seja superior a 4 (quatro) módulos fiscais, desde que outorgante e outorgado continuem a exercer a respectiva atividade, individualmente ou em regime de economia familiar;

II – a exploração da atividade turística da propriedade rural, inclusive com hospedagem, por não mais de 120 (cento e vinte) dias ao ano;

III – a participação em plano de previdência complementar instituído por entidade classista a que seja associado em razão da condição de trabalhador rural ou de produtor rural em regime de economia familiar; e

IV – ser beneficiário ou fazer parte de grupo familiar que tem algum componente que seja beneficiário de programa assistencial oficial de governo;

V – a utilização pelo próprio grupo familiar, na exploração da atividade, de processo de beneficiamento ou industrialização artesanal, na forma do § 11 do art. 25 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; e

VI – a associação em cooperativa agropecuária.

§ 9º Não é segurado especial o membro de grupo familiar que possuir outra fonte de rendimento, exceto se decorrente de:

I – benefício de pensão por morte, auxílio-acidente ou auxílio-reclusão, cujo valor não supere o do menor benefício de prestação continuada da Previdência Social;

II – benefício previdenciário pela participação em plano de previdência complementar instituído nos termos do inciso IV do § 8º deste artigo;

III – exercício de atividade remunerada em período de entressafra ou do defeso, não superior a 120 (cento e vinte) dias, corridos ou intercalados, no ano civil, observado o disposto no § 13 do art. 12 da Lei nº 8.212, de 24 julho de 1991;

IV – exercício de mandato eletivo de dirigente sindical de organização da categoria de trabalhadores rurais;

V – exercício de mandato de vereador do Município em que desenvolve a atividade rural ou de dirigente de cooperativa rural constituída, exclusivamente, por segurados especiais, observado o disposto no § 13 do art. 12 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

VI – parceria ou meação outorgada na forma e condições estabelecidas no inciso I do § 8º deste artigo;

VII – atividade artesanal desenvolvida com matéria-prima produzida pelo respectivo grupo familiar, podendo ser utilizada matéria-prima de outra origem, desde que a renda mensal obtida na atividade não exceda ao menor benefício de prestação continuada da Previdência Social; e

VIII – atividade artística, desde que em valor mensal inferior ao menor benefício de prestação continuada da Previdência Social.

§ 10. O segurado especial fica excluído dessa categoria:

I – a contar do primeiro dia do mês em que:

a) deixar de satisfazer as condições estabelecidas no inciso VII do caput deste artigo, sem prejuízo do disposto no art. 15 desta Lei, ou exceder qualquer dos limites estabelecidos no inciso I do § 8º deste artigo;

b) se enquadrar em qualquer outra categoria de segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, ressalvado o disposto nos incisos III, V, VII e VIII do § 9º deste artigo, sem prejuízo do disposto no art. 15 desta Lei; e

c) tornar-se segurado obrigatório de outro regime previdenciário;

II – a contar do primeiro dia do mês subsequente ao da ocorrência, quando o grupo familiar a que pertence exceder o limite de:

a) utilização de terceiros na exploração da atividade a que se refere o § 7º deste artigo;

b) dias em atividade remunerada estabelecidos no inciso III do § 9º deste artigo; e

c) dias de hospedagem a que se refere o inciso II do § 8º deste artigo.

§ 11. Aplica-se o disposto na alínea a do inciso V do caput deste artigo ao cônjuge ou companheiro do produtor que participe da atividade rural por este explorada.” (NR)

“Art. 17.

.....

§ 3º (Revogado).

§ 4º A inscrição do segurado especial será feita de forma a vinculá-lo ao seu respectivo grupo familiar e conterá, além das informações pessoais, a identificação da propriedade em que desenvolve a atividade e a que título, se nela reside ou o Município onde reside e, quando for o caso, a identificação e inscrição da pessoa responsável pela unidade familiar.

§ 5º O segurado especial integrante de grupo familiar que não seja proprietário ou dono do imóvel rural em que desenvolve sua atividade deverá informar, no ato da inscrição, conforme o caso, o nome do parceiro ou meeiro outorgante, arrendador, comodante ou assemelhado.

§ 6º Simultaneamente com a inscrição do segurado especial, será atribuído ao grupo familiar número de Cadastro Específico do INSS – CEI, para fins de recolhimento das contribuições previdenciárias.” (NR)

“Art. 29.

.....

§ 6º O salário-de-benefício do segurado especial consiste no valor equivalente ao salário-mínimo, ressalvado o disposto no inciso II do art. 39 e nos §§ 3º e 4º do art. 48 desta Lei.

I – (revogado);

II – (revogado).

.....” (NR)

“Art. 38-A. O Ministério da Previdência Social desenvolverá programa de cadastramento dos segurados especiais, observado o disposto nos §§ 4º e 5º do art. 17 desta Lei, podendo para tanto firmar convênio com órgãos federais, estaduais ou do Distrito Federal e dos Municípios, bem como com entidades de classe, em especial as respectivas confederações ou federações.

§ 1º O programa de que trata o caput deste artigo deverá prever a manutenção e a atualização anual do cadastro, e as informações nele contidas não dispensam a apresentação dos documentos previstos no art. 106 desta Lei.

§ 2º Da aplicação do disposto neste artigo não poderá resultar nenhum ônus para os segurados, sejam eles filiados ou não às entidades conveniadas.”

“Art. 48.

.....

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 1º deste artigo, o trabalhador rural deve comprovar o efetivo exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, no período imediatamente anterior ao requerimento do benefício, por tempo igual ao número de meses de contribuição correspondente à carência do benefício pretendido, computado o período a que se referem os incisos III a VIII do § 9º do art. 11 desta Lei.

§ 3º Os trabalhadores rurais de que trata o § 1º deste artigo que não atendam ao disposto no § 2º deste artigo, mas que satisfaçam essa condição, se forem considerados períodos de contribuição sob outras categorias do segurado, farão jus ao benefício ao completarem 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta) anos, se mulher.

§ 4º Para efeito do § 3º deste artigo, o cálculo da renda mensal do benefício será apurado de acordo com o disposto no inciso II do caput do art. 29 desta Lei,

considerando-se como salário-de-contribuição mensal do período como segurado especial o limite mínimo de salário-de-contribuição da Previdência Social.” (NR)

“Art. 106. A comprovação do exercício de atividade rural será feita, alternativamente, por meio de:

I – contrato individual de trabalho ou Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – contrato de arrendamento, parceria ou comodato rural;

III – declaração fundamentada de sindicato que represente o trabalhador rural ou, quando for o caso, de sindicato ou colônia de pescadores, desde que homologada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS;

IV – comprovante de cadastro do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA, no caso de produtores em regime de economia familiar;

V – bloco de notas do produtor rural;

VI – notas fiscais de entrada de mercadorias, de que trata o § 7º do art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, emitidas pela empresa adquirente da produção, com indicação do nome do segurado como vendedor;

VII – documentos fiscais relativos a entrega de produção rural à cooperativa agrícola, entreposto de pescado ou outros, com indicação do segurado como vendedor ou consignante;

VIII – comprovantes de recolhimento de contribuição à Previdência Social decorrentes da comercialização da produção;

IX – cópia da declaração de imposto de renda, com indicação de renda proveniente da comercialização de produção rural; ou

X – licença de ocupação ou permissão outorgada pelo Incra.” (NR)

~~Art. 11. Na aquisição de produtos agropecuários pela Companhia Nacional de Abastecimento – CONAB no âmbito do Programa de Aquisição de Alimentos – PAA, instituído pelo art. 19 da Lei nº 10.696, de 2 de julho de 2003, os preços de referência serão assegurados aos agricultores familiares, associações e cooperativas livres dos valores referentes às incidências do Imposto Sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e Sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – ICMS e da contribuição do produtor rural pessoa física ou produtor rural pessoa jurídica ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, cujo recolhimento, quando houver, será efetuado pela Conab à conta do PAA.~~

Art. 11. Na aquisição de produtos agropecuários no âmbito do Programa de Aquisição de Alimentos - PAA, instituído pelo art. 19 da Lei nº 10.696, de 2 de julho de 2003, os preços de referência serão assegurados aos agricultores familiares, associações e cooperativas livres dos valores referentes às incidências do Imposto

sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS e da contribuição do produtor rural pessoa física ou jurídica ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, cujo recolhimento, quando houver, será efetuado pela instituição executora do Programa, à conta do PAA. (Redação dada pela Lei nº 11.775, de 2008)

Art. 12. Ficam revogados:

I – o § 3º do art. 12 e o § 4º do art. 25 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; e

II – o § 3º do art. 17 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 13. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 20 de junho de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Tarso Genro
Guido Mantega
José Pimentel
André Peixoto Figueiredo Lima