

SOLANGE GONÇALVES DE SOUZA

**O NÃO RECEBIMENTO DO PIS POR PARTE DO TRABALHADOR
RURAL POR AUSÊNCIA DE NORMA LEGAL PARA O EMPREGADOR
PESSOA FÍSICA**

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
TEÓFILO OTONI- MG
2017

SOLANGE GONÇALVES DE SOUZA

**O NÃO RECEBIMENTO DO PIS POR PARTE DO TRABALHADOR
RURAL POR AUSÊNCIA DE NORMA LEGAL PARA O EMPREGADOR
PESSOA FÍSICA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Msc. Jordânia Cláudia Oliveira Gonçalves.

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
TEÓFILO OTONI- MG
2017

FOLHA DE APROVAÇÃO

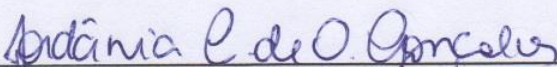
A monografia intitulada: *O não recebimento do PIS por parte do trabalhador rural por ausência de norma legal para o empregador Pessoa Física,*

elaborada pela aluna Solange Gonçalves de Souza,

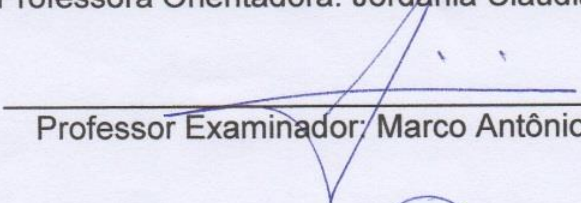
foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

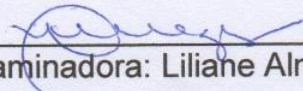
Teófilo Otoni, 26 de junho de 2017



Professora Orientadora: Jordânia Cláudia de Oliveira Gonçalves



Professor Examinador: Marco Antônio Poubel Ministério Filho



Professora Examinadora: Liliâne Almeida de Menezes

Obrigado ao homem do campo
Pelo leite o café e o pão
Deus abençoe os braços que fazem
O suado cultivo do chão
(FARIAS,1970)

RESUMO

Monografia de conclusão de curso intitulada “O não recebimento do PIS por parte do trabalhador rural, por ausência de norma legal para o empregador pessoa física.”, área do direito do trabalho, tem como objetivo analisar a observância do princípio da isonomia em relação ao empregado rural por parte do empregador pessoa física o não recebimento do PIS. O trabalho baseou-se em pesquisa de doutrinas, jurisprudências, e legislações. Num primeiro momento, a pesquisa é voltada para um breve contexto histórico do Direito do Trabalho, logo em seguida, analisa-se os princípios, bem como na relação de trabalho rural e nos direitos fundamentais que o empregado possui, como o direito a receber o PIS. Por fim, tem como resultado da pesquisa, ao analisar o princípio da isonomia (art.7º, caput da CF/88) e o da proteção ao trabalho não pode haver tratamento diferenciado, quanto ao recebimento do PIS, entre o empregador rural que presta serviço para empregador rural pessoa física e o empregado rural que presta serviço para empregador rural pessoa jurídica.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Trabalhador Rural; PIS; princípios constitucionais e trabalhistas.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1. DIREITO DO TRABALHO	8
1.1 BREVES APONTAMENTOS HISTÓRICOS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO	8
1.2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	10
1.3 DIREITOS SOCIAIS DOS EMPREGADOS NA CF/88	12
2. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO	17
2.1 PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO.....	17
2.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS.....	18
2.3 PRINCÍPIOS DA ISONOMIA.....	19
2.4 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	19
3 RELAÇÃO DE TRABALHO RURAL	21
3.1 CONCEITUAÇÃO DE EMPREGADO E EMPREGADOR RURAL	22
3.2 DIFERENÇA ENTRE EMPREGADOR RURAL PESSOA FÍSICA E JURÍDICA.....	24
3.2.1 Empregador Rural Pessoa Física e a Contratação de Empregado Rural.....	25
3.3 PIS - PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL.....	26
3.3.1 O Empregador Rural Pessoa Física e o PIS.....	29
4. POSICIONAMENTOS A RESPEITO DO PIS	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS.....	38

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como abordagem o tema: “O não recebimento do PIS por parte do trabalhador rural, por ausência de norma legal para o empregador pessoa física”, com área de concentração no Direito do Trabalho.

O objetivo desse trabalho é conhecer o histórico dos trabalhadores rurais no direito do trabalho, as normas jurídicas que acolhem esse trabalhador, analisar o que levou a não contribuição do PIS do empregador pessoa física aos seus empregados, haja vista que, os trabalhadores rurais vinculados a empregador pessoa jurídica tem direito a este benefício, comprometendo o direito a igualdade entre empregados da mesma classe, investigar quais foram as medidas solucionáveis pelo ordenamento jurídico, assim como certificar essa situação à luz do princípio da igualdade.

A metodologia utilizada para concretização do trabalho basearam-se em pesquisas bibliográficas, doutrinas, jurisprudências e legislações. Esta pesquisa utilizou-se ramos diferentes do direito como o Direito Constitucional e o Direito do Trabalho, buscando, assim, uma visão interdisciplinar para melhor elucidar o problema.

Neste trabalho a pretensão também é conhecer uma realidade bem presente, apesar de ser pouco discutida, até mesmo, desconhecida pelos próprios trabalhadores rurais.

Com uma sociedade consciente, em especial os operadores de direito, constituídos de informações sobremodo a resguardar os direitos dos menos favorecidos, no caso específico, a classe dos trabalhadores rurais, faz-se necessário articular condições para que os trabalhadores tenham consciência dos seus direitos e com isso, tenham mais instrumentos para reivindicar.

Foram várias as tentativas de proteção ao trabalhador rural, como os estatutos, as convenções, as leis, entre outros, mas existem outros problemas que afligem esta classe de trabalhadores. Diante disso, a pesquisa procura evidenciar

quais são as justificativas para resolver essa problemática a partir do ordenamento jurídico.

O presente trabalho encontra-se estruturado em quatro capítulos. No primeiro capítulo, é feito um breve apontamento histórico do direito do trabalho, em especial, os direitos sociais dos empregados na Constituição de 1988.

O segundo capítulo descreve sobre os princípios aplicáveis ao direito do trabalho, trazendo uma conjuntura das garantias fundamentais ao trabalhador.

O terceiro capítulo apresenta a relação de trabalho rural, a conceituação de empregado e empregador rural, bem como, a diferença entre empregador rural pessoa física e jurídica, além de retratar o empregador rural pessoa física atuando na contratação de empregado rural, e ainda enfatizar os conceitos referentes ao PIS - Programa de Integração Social, assim como, a controvérsia entre empregador rural pessoa física e o PIS.

Por último, o capítulo quatro refere-se aos posicionamentos a respeito do PIS e algumas decisões dos tribunais diante da temática evidenciada.

1. DIREITO DO TRABALHO

1.1 BREVES APONTAMENTOS HISTÓRICOS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

O termo trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura composto de três paus, segundo o autor Sérgio Pinto Martins (2015,p.4), era uma espécie de canga que pesava sobre os animais.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. Nesse sentido afirma o autor citado acima:

O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS,2015,p.4)

Posteriormente à escravidão, há a servidão, existente durante o feudalismo, em que os servos prestavam serviços aos senhores feudais e em troca recebiam proteção militar e política. Ao contrário dos escravos, os servos eram sujeitos de direitos, fase em que se reconhece o servo como pessoa. Dessa forma, poderiam transmitir seus pertences aos herdeiros, mas também transmitia-se a condição de servo.

Na terceira fase, datada do final da idade média, surgiram as corporações de ofício, onde se encontravam três figuras:

Os mestres, que eram aqueles que possuíam oficinas e que já haviam passado pela provada obra-mestra, os companheiros que era aqueles que recebiam salário dos mestres, e por último os aprendizes, que eram menores de idade que recebiam ensinamentos do ofício ou profissão dos mestres.(MARTINS,2015,p.4).

Nesse período, de fato, observa-se um pouco mais de liberdade do trabalhador, porém, o trabalho ainda não era totalmente digno, havia castigos corporais, faltava conferir proteção aos trabalhadores, inclusive quanto à continuidade do contrato de trabalho, como menciona Sergio Pinto Martins:

As corporações de ofício tinham como objetivos: estabelecer uma estrutura hierárquica; regular a capacidade produtiva; regulamentar a técnica de produção. Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços comida de inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra- mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem de pagar taxas para fazer o exame. Entretanto, quem contraíssem matrimônio com a filha de mestre, desde que fosse companheiro, ou casasse com a viúva do mestre, passava a essa condição. Dos filhos dos mestres não se exigia qualquer exame ou avaliação de obra. A jornada de trabalho era muito longa, chegando até as dezoito horas no verão. (MARTINS,2015,p.5)

Já no século XVIII, os trabalhadores ainda viviam em condições de trabalho precárias, trabalhavam homens, mulheres e crianças. Com o avanço tecnológico da época, as grandes fábricas passaram a substituir a mão-de-obra por máquinas, que produziam mais em pouco tempo, surgindo assim, a Revolução Industrial.

Foi a partir deste marco histórico que os obreiros começaram a ter seus direitos trabalhistas. É o que Sérgio Pinto Martins explana:

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se como surgimento da Revolução Industrial. Com os novos métodos de produção, a agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo. Inicia-se, assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas. Havia necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado. Daí nasceu a causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres.[...] A partir desse momento, surge uma liberdade na contratação das condições de trabalho. O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho.(MARTINS,2015,p.5-6)

Após a Primeira Guerra Mundial, houve surgimento dos direitos dos trabalhadores nas Constituições, sendo a Constituição Mexicana e a Alemã de Weimar as primeiras a adotarem esses direitos. O doutrinador Sérgio Pinto Martins comenta sobre tais Constituições:

A primeira Constituição que tratou do tema foi a do México, em 1917. O art.123 da referida norma estabelecia jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

A segunda Constituição a versar sobre o assunto foi a de Weimar, de 1919. Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores, tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho. Surge o tratado de Versalhes de 1919, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que iria incumbir-se de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido. (MARTINS,2015,p.9)

A partir do término da Primeira guerra Mundial, de acordo Sergio Pinto Martins (2015,p.8), ingressa-se numa nova fase denominada Constitucionalismo Social, em que as Constituições dos países passaram a ter regras sociais, principalmente Direito do Trabalho. Com isso, o mesmo autor citado acima preleciona que, a partir de 1917, houve a passagem do Estado Liberal para o Social, reconhecendo a constitucionalização do Direito do Trabalho.

1.2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Em um país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, como diz Maurício Godinho Delgado (2014,p.106), com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho, como era o Brasil até o fins do século XIX, não há o que se falar em direito do trabalho neste período histórico, dado a sua inexistência. Assim, segundo Mauricio Godinho Delgado, só a partir da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter jus trabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos a configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sócio jurídica relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888. (DELGADO,2014,p.110-111)

Quanto à evolução do Direito do Trabalho, explana o doutrinador acima citado, importantes períodos registram os fatos históricos: o primeiro período a destacar nessa fase no Brasil estende de 1888 a 1930, quando surgiram alguns diplomas ou normas trabalhistas, associados a outros diplomas denominados de questão social, e também se organizaram as legislações e decretos que dentre outros podem-se citar: Decreto n. 439, de 31/5/1890, estabelecendo as “bases para organização da assistência à infância desvalida”; Decreto n. 843, de 11.10.1890, concedendo vantagens ao “Banco dos Operários”; Decreto n. 1.313, de 17/1/1991, regulamentando o trabalho do menor.

O segundo período será a fase da oficialização do Direito do Trabalho de um novo modelo trabalhista, com marco inicial em 1930, até o final da ditadura getulista em 1945.

Nesse sentido, foram surgindo leis que tratavam dos direitos dos trabalhadores. No Brasil, as primeiras Constituições não traziam direitos e garantias aos obreiros. Foi na Constituição Federal de 1934 que houve maior liberdade e autonomia sindicais, ressalte-se, porém, que esta Constituição foi fortemente influenciada pelo corporativismo profissional e sindical, que seria a marca do novo modelo jus trabalhista. No caso, “o governo provisório”, ou seja, o governo Getúlio Vargas, cuidou de lançar, por exemplo, na representação componente do Parlamento, como meio de contrabalançar a representação política dos dois grandes Estados, Minas Gerais e São Paulo, a “representação profissional”, estreitamente harmônica à direção do executivo federal. A primeira área a ser contemplada seria a própria administração federal. Criou-se, assim, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e instituiu-se o Departamento Nacional do Trabalho. A Constituição de

1937, que na verdade não foi aplicada, referia-se a uma “Justiça do Trabalho”. Desse modo, criou-se um sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas, mediante a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento (DELGADO, 2014,p.108-110).

No entanto, segundo Leôncio Martins Rodrigues (1974):

Depois de 1945, com a chamada redemocratização do país, o modelo de organização sindical que parecia ter sido uma imposição artificial da ditadura varguista (sob influência fascista) não sofreu alterações que afetassem sua essência. (RODRIGUES, 1974 apud DELGADO, 2014, p.113).

Na verdade, a fase de institucionalização autoritária e corporativa do Direito do Trabalho estende-se, assim, de 1930 até pelo menos a Constituição de 1988.

Com a evolução social, as necessidades trabalhistas foram surgindo cada vez mais, e mais direitos foram positivados, como a igualdade salarial para as mulheres, empregando-se o princípio da isonomia, a proibição do trabalho do menor, como expõe Alice Monteiro de Barros:

[...] a Constituição de 1946 assegurou o princípio da isonomia, de forma mais minuciosa, vedando diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; com isso ficou revogado o decreto de 1940 que permitia que as mulheres recebessem salários inferiores aos dos homens. Essa foi a primeira Constituição a instituir a participação do trabalhador nos lucros da empresa. O descanso semanal e em feriados passou a ser remunerado no inciso VI, do art.157da Constituição de 1946. A estabilidade no emprego foi estendida ao meio rural. O trabalho noturno passou a ser proibido aos menores de 18 e não de 16 anos, como previa a Carta anterior. Instituiu-se a assistência aos desempregados e a obrigatoriedade de o empregador fazer seguro contra acidente de trabalho. (BARROS, 2011,p.60)

Na Constituição Federal de 1988, os direitos constitucionais dos trabalhadores se encontram no Título II, Capítulo II, dos art.7º ao art.11.

1.3 DIREITOS SOCIAIS DOS EMPREGADOS NA CF/88

A previsão na Constituição dos direitos sociais teve início na Constituição do México de 1917, mas só com a Constituição Alemã de 1919 estes direitos tornaram-se mais amplos. Já no Brasil, Maurício Godinho Delgado (2014,p.77) informa que “ a tendência iniciou com o Texto Máximo de 1934”. Observa-se pela leitura do contexto explanado pelo referido autor que a primeira Constituição a prever o constitucionalismo social foi a de 1934. As duas Constituições anteriores, a saber, a de 1824 e 1889 foram Constituições com características liberais, o que justifica a ausência de imposição estatal na relação trabalhista.

Os direitos sociais dos trabalhadores teve grande avanço constitucional antes do Decreto-lei nº5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Graças ao Constitucionalismo Moderno, foram garantidos aos trabalhadores direitos sociais, direitos estes que estão elencados na Constituição Federal vigente. Tais direitos sociais garantem a vida e o trabalho mais dignos a esses obreiros.

No art.7º, caput, da CF/88, o legislador traz direitos igualitários aos trabalhadores rurais e urbanos.

A proteção aos trabalhadores foi ampliada. Dentre esses amparos constitucionais encontram-se a proteção do trabalhador rural e a acentuação da igualdade, como explica Maurício Godinho Delgado:

A Constituição de 1988 veio fixar, em seu art. 7º, caput, uma quase plena paridade jurídica entre dois segmentos empregatícios do país (São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social...) Fase Contemporânea: acentuação da igualdade - A fase contemporânea vivenciada pelos empregados rurais é de plena aproximação jurídica com os empregados urbanos. Resguardam-se, contudo, algumas poucas especificidades normativas tópicas em torno dessa categoria especial de obreiros.(DELGADO,2014,p.406)

Uma mudança significativa para os trabalhadores foi em relação aos direitos referentes ao repouso, às férias, à licença maternidade de cento e vinte dias garantida à gestante e à licença paternidade de cinco dias. José Afonso da Silva elucida que:

O repouso do trabalhador é outro elemento que se inclui entre as condições dignas de trabalho. Fora desumano o sistema submeter os trabalhadores a trabalho contínuo em todos os dias da semana e do ano, sem previsão de repouso semanal remunerado, sem férias e outras formas de descanso. Atenta a isso é que a Constituição, seguindo evolução que vem de cartas magnas anteriores, assegura: (a)repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; (b) gozo de férias anuais, remuneradas

com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, que devem ser pagas antes de seu início, pois se visa, com o terço a mais, possibilitar ao trabalhador efetivo gozo do período de descanso; não se especifica, no nível constitucional, quantos dias, mas a lei reconhece o direito a trinta dias, por princípio; (c) licença à gestante, sem prejuízo do empregado e do salário, com duração de cento e vinte dias; (d) licença-paternidade, nos termos fixados em lei, mas até que esta venha a disciplinar a matéria, a licença será de cinco dias (art.10, §1º, do ADCT); essa licença vincula-se ao parto da mulher do beneficiado, por isso deve ser outorgada a partir do dia do evento (art.7º, XV e XVII a XIX). (SILVA, 2015, p.297-298)

O inciso XXXIII do art.7º da Constituição garante a proibição de trabalhos de risco aos menores, e garante condição de aprendiz àqueles com idade a partir de 14 anos, como expõe Alice Monteiro de Barros:

A Constituição de 1988, ao contrário do texto de 1967, retoma a tradição das Constituições anteriores e fixa em 14 anos a idade para o trabalho, ainda assim na condição de aprendiz. Aos menores de 16 anos e maiores de 14 anos só se permite a celebração de contrato de aprendizagem, modalidade especial de contrato de aprendizagem ou de um contrato de trabalho normal. Ao completar 18 anos, o empregado se torna absolutamente capaz. (BARROS, 2011, p.65)

Outro grande avanço dos direitos sociais dos trabalhadores foi a igualdade dada aos trabalhadores empregados e aos trabalhadores avulsos, bem como a extensão à vários outros direitos que foram garantidos aos trabalhadores domésticos. Alice Monteiro de Barros disserta sobre o caso em tela:

O texto constitucional, no inciso XXXIV, equiparou os trabalhadores avulsos aos empregados e, no parágrafo único do art.7º, estendeu à doméstica vários direitos sociais, entre eles: salário mínimo, irredutibilidade de salário,^{13º} salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença à gestante, licença-paternidade, aviso prévio e aposentadoria. Anteriormente, a empregada doméstica só era contemplada com assinatura de carteira de trabalho para fins previdenciários e férias de vinte dias úteis após um ano de serviço. (BARROS, 2011, p.65)

A Constituição de 1988 recepcionou a Lei 5.889, de 8 de junho de 1973, essa lei, de acordo Amauri Mascaro Nascimento (2005, p.959), revogou o Estatuto do Trabalhador Rural, que vigorou no Brasil desde 1963, cujo critério é o da extensão, pura e simplesmente ao trabalhador rural, da legislação trabalhista aplicável ao trabalhador urbano, para garantir os direitos específicos dos trabalhadores rurais que são:

- a) o adicional noturno que é de 25%. Maior que o do trabalhador urbano (que é de 20%) e com duração da hora noturna de 60 minutos, sendo na

pecuária o horário noturno compreendido no período de 8 horas da noite até às 4 horas da manhã e, na agricultura, de 9 horas da noite até às 5 horas da manhã (artigo 7º);

- b) os descontos pela ocupação da moradia na propriedade rural, firmados a título de habitação, até o limite de 20% sobre o salário mínimo (artigo 9º, “a”);
- c) a dedução pelo fornecimento de alimentação sadia e farta a preço da região, de até 25% (artigo 9º, “b”);
- d) o descanso na jornada de trabalho, acima de 6 horas de trabalho contínuo, conforme os usos e costumes da região, não se computando o intervalo na duração do trabalho (art. 5º).

Já nos artigos 8º ao 11 da CF/88 são assegurados aos trabalhadores o direito de escolha a associar-se a alguma associação profissional ou sindical, o direito de greve, e, nas empresas onde houver mais de duzentos funcionários o direito de eleger um representante para que este fale em nome deles junto aos empregadores.

Inicialmente, a sindicalização rural foi disciplinada pelo Decreto nº 979, de 1903, que permitia a reunião de profissionais da agricultura e indústria rurais, tanto pequenos produtores como empregados e empregadores, com liberdade de escolha da forma de sindicalização. Exigia-se registro dos estatutos e ata constitutiva no Cartório do Registro de Hipotecas do Distrito, para que o sindicato adquirisse personalidade jurídica. Eram necessárias sete pessoas para a constituição do sindicato.

Tratando-se do sindicalismo rural, importante demonstrar que desde o Tratado de Versalhes, de 1919, havia previsão do direito de associação para todos, não estabelecendo discriminações.

A Convenção nº 11 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, de 1921, assegurou os mesmos direitos de associação e de coalização às pessoas ocupadas no campo, em relação aos trabalhadores da indústria.

A Convenção nº 87 da OIT não faz distinção, quanto às duas determinações, entre o trabalhador urbano e o rural.

Foi aprovada a Convenção nº 141 da OIT por meio do Decreto Legislativo nº5, de 01/04/93. Trata a referida norma internacional das organizações de trabalhadores rurais.

No ordenamento jurídico brasileiro, O § 4º do art. 535 da CLT estabeleceu que as associações sindicais de grau superior (federações e confederações) da Agricultura e Pecuária serão organizadas em conformidade com o que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões, remetendo às disposições do Decreto lei nº 1.166/71.

Por fim, importante observar que o parágrafo único do art. 8º da CF/88 explicita que as disposições do referido comando legal se aplicam à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, de acordo com as condições que a lei estabelecer. Nesse ponto, portanto, foi recebido o Decreto lei nº 1.166/71 pela Lei Maior, sendo, no momento, a norma que regula a sindicalização no meio rural. (MARTINS,2014,p.817-818)

2. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

Para falar de princípios, necessário se faz trazer breves noções introdutórias acerca do significado da palavra princípio, como bem faz o Sérgio Pinto Martins:

Princípio é onde começa algo. É o início, a origem, o começo, a causa. Princípio é, portanto, alicerce, ponto de partida, “vigas mestras”, requisito primordial, base, ferramenta operacional. Entretanto os princípios do Direito têm características jurídicas, pois se inserem no ordenamento jurídico, inspiram e orientam o legislador e o aplicador do Direito. Os princípios podem originar-se da ética ou da política, mas acabam integrando-se e tendo aplicação no Direito. (MARTINS, 2014, p.64)

De um modo geral, os princípios destinam-se a incorporar ao ordenamento jurídico como um todo. Portanto, servem para uma série de aplicações indefinidas, estabelecendo diretrizes que dinamizam o direito em face de proteção ao trabalhador.

2.1 PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção tem como finalidade a proteção do elo mais fraco da relação empregatícia, ou seja, a proteção do empregado.

Este princípio inclui três aspectos: a condição mais benéfica ao empregado, o *in dubio pro operário* e a aplicação da norma mais favorável.

Havendo conflito entre normas, deverá ser aplicada àquela que for mais favorável ao obreiro, é o entendimento do TRT:

PRINCIPIO DA PROTEÇÃO. INDUBIO PRO OPERARIO. De acordo com o princípio da proteção do trabalhador, em sua vertente *indubio pro operário*,

em caso de dúvida deve ser aplicada à norma jurídica a interpretação mais benéfica ao empregado, pelo que incabível a restrição alegada pela empresa.

(TRT-5-RecOrd:00004235320135050029BA0000423-53.2013.5.05.0029, Relator: JEFERSON MURICY, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ13/08/2014.)

Desse modo, o princípio da proteção, ao longo de todos os anos de construção do Direito do Trabalho, desde o século XIX, a partir do advento da Revolução Industrial, procura retificar ou atenuar, por meio de uma teia de proteção jurídica sobre o obreiro, a desigualdade econômica existente entre as partes da relação de emprego.

2.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS

Quanto aos direitos trabalhistas do empregado, tais direitos são irrenunciáveis, sendo assim, é vedado ao empregado renunciar tais vantagens que lhe são assegurados.

O doutrinador Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2014, p.76) explana que:

A natureza cogente das normas de Direito do Trabalho é confirmada ao se verificar que o Estado, por meio dos órgãos competentes (Ministério do Trabalho e Emprego, Delegacias Regionais do Trabalho), tem o dever de fiscalizar o seu cumprimento, sancionando, orientando e regularizando, quando possível, as condutas contrárias à legislação trabalhista (CF/1988, art.21, inciso XXIV, e CLT, Título VII, art.626 e ss.). Além disso, a violação ou ameaça dele são a direito trabalhista está sujeita à apreciação do Poder Judiciário (art.5º, inciso XXXV, da CF/1988), no caso, pela Justiça do Trabalho (art.114 da CF/1988).

Portanto, este princípio visa assegurar que o empregado não se prive dos seus direitos trabalhistas, que não os renuncie.

2.3 PRINCÍPIOS DA ISONOMIA

A Constituição Federal de 1988 consagra que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza e que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

A igualdade perante a lei, declarada em nossa constituição (art.5º, inciso I), significa uma limitação ao legislador e uma regra de interpretação. Esclarece Manoel Gonçalves Ferreira Filho que:

Como limitação ao legislador, proíbe-o de editar regras que estabeleçam privilégios, especialmente em razão da classe ou posição social, da raça, da religião, da fortuna ou do sexo do indivíduo. É também um princípio de interpretação. O juiz deverá dar sempre à lei o entendimento que não crie privilégios de espécie alguma. E, como juiz, assim deverá proceder todo aquele que tiver de aplicar uma lei. (FERREIRA FILHO, *apud* CARVALHO, 2013,p.120)

O princípio da isonomia, segundo Celso Antônio Bandeira de Mello (1981, *apud* Capez, 2013, p. 66-67), será implementado quando forem reconhecidos e harmonizados os seguintes elementos: fator adotado como critério discriminatório; Correlação lógica entre o fator discriminatório e o tratamento jurídico atribuído em face da desigualdade apontada e afinidade entre a correlação apontada no item anterior e os valores protegidos pelo ordenamento constitucional.

2.4 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana, que a CF/88 descreve como fundamento do Estado, significa não só um reconhecimento do valor do homem em sua dimensão de liberdade, como também de que o próprio Estado se constrói com base nesse princípio.

Os direitos humanos fundamentais foram sendo explicitados na ordem jurídica, que os mesmos têm seu núcleo essencialmente intangível definido pela determinação de respeito à dignidade humana, o que implica na igualdade e isonomia.

De acordo, com o autor Sarlet (2011, p. 83.) a dignidade:

A dignidade da pessoa humana é princípio protegido e elencado no artigo 1º, inciso III da carta Magna e merecedor de grande destaque. O referido artigo e inciso da Carta Maior contém não apenas mais que uma norma, esta vai além de sua condição de princípio e regra (e valor) fundamental, consistindo também em norma definidora de garantias de direitos, assim como de deveres fundamentais.

A Carta Magna brasileira corrobora com esse entendimento:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana;

O termo dignidade nas palavras de Kildare Gonçalves Carvalho designa o respeito que merece qualquer pessoa. Complementando esse princípio ele diz:

A dignidade da pessoa humana decorre do fato de que, por ser racional, a pessoa é capaz de viver em condições de autonomia e de guiar-se pelas leis que ela própria edita: todo homem tem dignidade e não um preço, como as coisas, já que é marcado, pela sua própria natureza, como fim em si mesmo, não sendo algo que pode servir de meio, o que limita conseqüentemente, o seu livre arbítrio, consoante o pensamento Kantiano. (CARVALHO, 2013, p.30)

Cada indivíduo possui uma capacidade de liberdade. Ele está em condições de orientar a sua própria vida. Ele é, por si só, depositário e responsável do sentido de sua existência. De acordo com Kildare Gonçalves, o respeito a si mesmo, ao qual tem direito todo homem, implica que a vida que ele leva dependa de uma decisão de sua consciência e não de uma autoridade exterior, seja ela benevolente e paternalista.

Desta forma, a dignidade é um valor que informa toda a ordem jurídica, se assegurados os direitos inerentes à pessoa humana. Os direitos fundamentais constituem, por isso mesmo, explicitações da dignidade da pessoa, já que em cada direito fundamental há um conteúdo e uma projeção da dignidade da pessoa. (CARVALHO, 2013,p.31)

3 RELAÇÃO DE TRABALHO RURAL

Diante do objetivo de uma pesquisa acerca dos direitos inerentes ao trabalhador rural em conflito com a lei, por ausência de uma norma legal para o empregador rural pessoa física, surge a necessidade de se compreender a problemática a ser evidenciada.

Cumprir tecer uma abordagem sob a relação de trabalho rural, tão logo, por meio desta abordagem, delinear uma apreciação sobre questões que permeiam a matéria de igualdade de direitos entre os trabalhadores empregados rurais.

Entende-se que, a relação de trabalho tem um caráter genérico. Desse modo, refere-se a todas as relações que caracterizam em uma obrigação de fazer o trabalho. Sendo assim, a relação de trabalho é um gênero em que se acomodam todas as modalidades de trabalho, como por exemplo as relações de emprego, trabalho autônomo, eventual, avulso, temporário, estagiário, etc.

Traduz, portanto, que a relação de emprego é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho. Assim sendo, essa espécie de relação diferencia-se das demais pela presença da subordinação.

Para tanto, para se constituir uma relação empregatícia não basta apenas haver subordinação, mas também deve-se ter presente outros elementos fático-jurídicos, como trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade. (DELGADO, 2014, p.287)

A falta de um destes elementos poderá haver a descaracterização do vínculo jurídico, como a jurisprudência do TRT determina:

VENDEDOR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO LABORAL. AUSÊNCIA DOS ELEMENTOS PREVISTOS NO ART. 3º, DA CLT. DESCARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. O reconhecimento de vínculo laboral requer prova da existência dos quatro requisitos previstos no art. 3º da CLT, sendo três explícitos e um implícito, quais sejam: habitualidade, subordinação, salário e pessoalidade. A falta de um destes é

suficiente para descaracterizar a relação de emprego. No vertente caso, não há prova da subordinação e exclusividade. Recurso conhecido e provido. (TRT-7 - RO: 1554008720055070009 CE 0155400-8720055070009, Relator: MANOEL ARÍZIO EDUARDO DE CASTRO, Data de Julgamento: 04/08/2008, TURMA 1, Data de Publicação: 26/08/2008 DOJTe 7ª Região)

Posto isto, vale pontuar que, no campo trabalhista, empregado rural sempre será uma pessoa física, não se falando, portanto, em empregado pessoa jurídica, além de prestar pessoalmente o serviço ao empregador, não podendo ser substituído por outra pessoa. Continuando nessa mesma linha de raciocínio, vale ressaltar que, de uma forma genérica todos aqueles que laboram no âmbito rural, são considerados trabalhadores rurais. Assim o parceiro, o usufrutuário, o empreiteiro, o cooperado, o meeiro, o empregado rural todos são trabalhadores rurais. Percebe-se então, que mesmo o empregado rural recebe a denominação de trabalhador rural. (SCHAPER, 2014, p.13)

Observa-se que trabalhador rural é quem exerce atividades tipicamente rurais, tais como: capinar, limpar pastos, tirar leite, cuidar do gado etc.

Assim, nem todo trabalhador rural é um empregado rural, pois trabalhador rural pode ser o arrendatário, o parceiro, o empreiteiro e outros mais que, embora trabalhadores rurais, não são empregados rurais perante a legislação trabalhista rural. (PELEGRINO, 2003, p.27)

Nesse sentido, importa registrar a lei que tratava sobre o trabalhador rural, era a Lei nº 4.214/63. Denominado o chamado Estatuto do Trabalhador Rural, que estabelecia quase os mesmos direitos trabalhistas do trabalhador urbano. Portanto, convém salientar que esses tais direitos são: indenização, aviso prévio, salário, férias, repouso remunerado, proteção especial à mulher e ao menor, etc. Atualmente, todavia, a norma que cuida do trabalhador rural é a Lei nº 5.889/73, que revogou a Lei nº 4.214/63. (MARTINS, 2014, p.162)

3.1 CONCEITUAÇÃO DE EMPREGADO E EMPREGADOR RURAL

Descrevendo de uma forma geral, todos os que trabalham no âmbito rural, são denominados como trabalhadores rurais, porém, como já dito no texto acima, sabe-se da diferença entre o termo trabalhadores que englobam todos em geral, em

relação ao termo empregado rural, que é uma espécie desse gênero. Nessa linha o doutrinador Maurício Godinho Delgado explica que:

Trabalhador rural é a pessoa física que presta serviços a tomador rural, realizando tais serviços em imóvel rural ou prédio rústico. Por sua vez, empregado rural será a pessoa física que acrescenta a esse dois elementos fático-jurídicos especiais os demais característicos a qualquer relação de emprego. São dois os elementos fático-jurídicos especiais da categoria agropastoril: o primeiro, consiste na vinculação a um tomador de serviços de caráter rural; o segundo, consiste na circunstância de o trabalho ser prestado em imóvel rural ou prédio rústico. A esses elementos rurícolas especiais somam-se os elementos fático-jurídicos gerais de qualquer relação de emprego, para formar a figura do empregado rural. (DELGADO, 2014, p.411)

Conforme explicitado, o trabalhador rural explora sua atividade tipicamente rural, em imóvel rural ou prédio rústico. Enquanto que empregado será empregado rural se vinculado a um empregador rural.

Vislumbra dizer que a Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973, que regula as relações de trabalho rural, em seu artigo 2º, traz o conceito de empregado rural:

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

Diante da conceituação de empregado rural, nota-se a necessidade da definição de empregador rural para melhor compreensão. O conceito de empregador rural, assim como de empregado rural, está disciplinado na Lei nº 5.889/73, que diz:

Art. 3º - Considera - se empregador rural, para os efeitos desta lei, a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Com efeito, merece apontar que, a lei nº. 5.889/73 é aplicável a todo trabalhador rural e não apenas aos empregados rurais (art.17). A Constituição de 1988 (art.7º) unifica os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, fortalecendo o que já prediz na lei ordinária. Todavia, os doutrinadores Nascimento e Nascimento prelecionam que, “todos os direitos que eram devidos apenas aos urbanos são assegurados aos rurais, como o Fundo de Garantia.”¹

¹ Com o FGTS aplicável ao trabalho rural, tiveram extinto o direito à indenização a partir de 5-10-1988, até maio/2000, tinha uma expectativa de receber indenização do tempo de serviço(artigos 477

Em suma, os doutrinadores citados acima concluem que:

Empregado rural é o trabalhador que presta serviços em propriedade rural, continuamente e mediante subordinação. Assim, será considerado como tal o trabalhador que cultiva a terra, que cuida do gado, e o pessoal necessário à administração da empresa ou atividade rural. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p.959)

Após tecidas tais considerações faz jus explicitar que a lei ordinária, não pode dar tratamento inferior ao rural, diante da isonomia constitucional (art.7º).

3.2 DIFERENÇA ENTRE EMPREGADOR RURAL PESSOA FÍSICA E JURÍDICA

O doutrinador Delgado (2014, p.416) define empregador como “pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação”.

Para se falar em empregador rural faz se necessário definir quem é o produtor rural, o qual irá se configurar em empregador rural, e conforme a Orientação Tributária DOLT/SUTRI nº 002/2009, classifica o produtor rural sendo toda pessoa física ou jurídica que explora a terra, com fins econômicos ou de subsistência, por meio da agricultura, da pecuária, da silvicultura, do extrativismo sustentável, da aquicultura, além de atividade não agrícolas respeitada à função social da terra.

Neste mesmo segmento, essa mesma Orientação Tributária citada acima, define o produtor rural pessoa física como o produtor rural não inscrito no Registro Público de Empresas Mercantis e no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ, que dispõe de um cadastro específico de contribuinte do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços - ICMS, e regras próprias, simplificadas e diferenciadas, aplicáveis às operações por ele praticadas.

Já o produtor rural pessoa jurídica, o qual será o empregador rural pessoa jurídica, de acordo a Orientação Tributária DOLT/SUTRI nº 003/2009, produtor rural pessoa jurídica é o inscrito no Registro Público de Empresas Mercantis, no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ e no Cadastro de Contribuintes deste Estado

e 478 da CLT) referente ao tempo trabalhado anteriormente a CF/1988, porém, com o advento da Emenda Constitucional nº28/2000, teve afastada essa possibilidade. (PELEGRINO,2003,p.106)

(MG), cabendo-lhe observar o disposto no Regulamento do ICMS relativamente à obrigação tributária prevista para os demais contribuintes.

Aduz, neste contexto que, existem os empregados rurais que têm sua carteira de trabalho assinada por um empregador rural pessoa jurídica com CNPJ, assim como o empregador rural pessoa física, regido pela matrícula no Cadastro Específico do INSS - CEI.

3.2.1 Empregador Rural Pessoa Física e a Contratação de Empregado Rural

Para falar do empregador rural pessoa física, deve-se observar que, apesar de ser um empregador rural pessoa física, terá todos os encargos que qualquer empresa tem em relação aos seus empregados, inclusive a obrigatoriedade de efetuar o registro desse empregado tanto na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, quanto no Livro/Ficha de Registro, o Documento de Cadastramento do Trabalhador no PIS - DCT, entrega de Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e informações à Previdência Social - SEFIP, Relação Anual de Informações Sociais - RAIS.

Sobre o CAGED é importante salientar que, até a extensão do direito do seguro-desemprego aos empregados rurais, a obrigatoriedade de apresentação do CAGED, não se aplicava ao empregador rural, pois a Lei nº 4.923/65 e Portarias Complementares não estavam incluídas no elenco de dispositivos legais aplicáveis ao trabalho rural. Com a extensão, portanto, do direito ao seguro-desemprego, a apresentação do Cadastro é necessária e obrigatória a todo empregador rural, quer seja “pessoa física” ou “jurídica”. (PELEGRINO, 2003, p.95)

Insta salientar que o empregador pessoa física, por sua vez, deverá ter um Certificado de Matrícula, que é o Cadastro Específico do INSS - CEI, que será feita no site da Receita Federal.

O empregado deverá ser registrado normalmente no Livro de Registro de Empregados, emitir CAGED, RAIS, recolher INSS e FGTS, fazer GEFIP mensalmente, enfim, tudo que uma empresa deve fazer com o empregado

registrado. Ele será regido pela CLT, com direito a aviso prévio, férias, 13ª salário, etc. (CENOFISCO, 2012)

O Cadastro Específico do INSS - CEI, para o empregador pessoa física está previsto na Lei 8.112/91, art.49 e no RPS, art. 256, ao qual se faz necessário mencionar:

II – perante a Secretaria da Receita Federal do Brasil – SRFB, no prazo de 30 dias, contados do início de suas atividades, quando não sujeita à inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ. Incluem – se neste item as obras de construção civil. As empresas ou obras nesta situação receberão “Certificado de Matrícula” (CEI), com número cadastral básico, de caráter permanente.

Conforme o art. 19 da Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil - RFB nº 971/09, a matrícula CEI (Cadastro Específico do INSS) deverá ser efetuada:

II – no CEI, no prazo de 30 dias contados do início de suas atividades, para o equiparado à empresa quando for o caso, e obra de construção civil, sendo responsável pela matrícula:
e) o produtor rural contribuinte individual e o segurado especial;

Todavia, o empregador produtor rural pessoa física, caso admita, e comande uma relação de emprego, deve respeitar os critérios estabelecidos em lei.

3.3 PIS - PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

Todo empregado, inclusive o rural, deve ser cadastrado no PIS, quer o empregador seja “pessoa física” ou “jurídica”. (PELEGRINO, 2003, p.87)

Primeiramente, deve-se conceituar o que é o Programa de Integração Social - PIS foi instituído com a finalidade de possibilitar a participação dos trabalhadores no desenvolvimento das empresas, promovendo a distribuição dos benefícios entre os seus empregados.

Ressalte-se ainda que, o PIS está previsto implicitamente na Constituição Federal em seu artigo 239, ao qual se faz mister mencionar:

Art. 239 – A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de

1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo.

Dessa forma, o PIS foi criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, com o objetivo de promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas, estabelecendo-se sua incidência sobre as pessoas jurídicas de direito privado, as que lhes são equiparadas pela legislação do imposto sobre a renda, bem como sobre as definidas como empregadoras pela legislação trabalhista, inclusive entidades sem fins lucrativos e condomínios em edificações.

Segundo essa lei, os recolhimentos para o PIS eram destinados a um Fundo de Participação, administrado pela Caixa Econômica Federal, a qual deveria emitir, em nome de cada empregado, uma Caderneta de Participação, que nada mais era do que uma conta individual, onde seriam depositados os recursos de forma proporcional ao valor do salário e os quinquênios de serviços prestados pelo empregado. Desse modo, os recolhimentos eram efetuados em duas parcelas: a) 5% do Imposto de Renda devido e b) 0,5% do faturamento da empresa. (PUREZA,2013)

No que se refere ao PIS, Sergio Pinto Martins (2015, p. 329) aborda que, o PIS trata-se de um fundo de participação, gerido pelo governo federal. Ressalte-se que a participação nos lucros é calculada sobre o lucro, e o PIS sobre o faturamento o que mostra a distinção entre ambos. Ainda diz que, os contribuintes do PIS são as pessoas jurídicas de direito privado e a elas equiparadas pela legislação do imposto de renda, tenham ou não finalidade lucrativa. Já os participantes do PIS são todos os empregados definidos na legislação trabalhista. Faz-se importante frisar o que Martins (2015,p.329) diz a respeito de quem tem a competência para julgar os casos sobre o PIS:

Discutia-se a competência para julgar as reclamações dos empregados quanto ao não-cadastramento destes no PIS. O STF firmou o entendimento de que a competência seria da Justiça do Trabalho. Nesse ponto, o TST editou a súmula 300, dizendo que “compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações de empregados contra empregadores, relativas ao cadastramento no Plano de Integração Social (PIS)”. Logo, a Justiça do Trabalho tem competência para resolver as questões quanto ao cadastramento do empregado no PIS e à indenização compensatória no caso da não inscrição do obreiro no referido fundo, posto que causa prejuízos ao trabalhador.

Vale ressaltar ainda que, o abono salarial foi regulamentado pela Lei 7.998/1990 e alterado pela lei 13.134/15, importante mencionar o que a referida lei trata sobre o tema:

Art. 9º É assegurado o recebimento de abono salarial anual, no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo vigente na data do respectivo pagamento, aos empregados que:

I - tenham percebido, de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social (PIS) ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), até 2 (dois) salários mínimos médios de remuneração mensal no período trabalhado e que tenham exercido atividade remunerada pelo menos durante 30 (trinta) dias no ano-base;

II - estejam cadastrados há pelo menos 5 (cinco) anos no Fundo de Participação PIS-Pasep ou no Cadastro Nacional do Trabalhador.

§ 1º No caso de beneficiários integrantes do Fundo de Participação PIS-Pasep, serão computados no valor do abono salarial os rendimentos proporcionados pelas respectivas contas individuais.

§ 2º O valor do abono salarial anual de que trata o caput será calculado na proporção de 1/12 (um doze avos) do valor do salário-mínimo vigente na data do respectivo pagamento, multiplicado pelo número de meses trabalhados no ano correspondente.

§ 3º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será contada como mês integral para os efeitos do § 2º deste artigo.

§ 4º O valor do abono salarial será emitido em unidades inteiras de moeda corrente, com a suplementação das partes decimais até a unidade inteira imediatamente superior.

Art. 9º-A. O abono será pago pelo Banco do Brasil S.A. e pela Caixa Econômica Federal mediante:

I - depósito em nome do trabalhador;

II - saque em espécie; ou

III - folha de salários.

§ 1º Ao Banco do Brasil S.A. caberá o pagamento aos servidores e empregados dos contribuintes mencionados no art. 14 do Decreto-Lei nº 2.052, de 3 de agosto de 1983, e à Caixa Econômica Federal, aos empregados dos contribuintes a que se refere o art. 15 desse Decreto-Lei.

§ 2º As instituições financeiras pagadoras manterão em seu poder, à disposição das autoridades fazendárias, por processo que possibilite sua imediata recuperação, os comprovantes de pagamentos efetuados.

Oportuno destacar que com as alterações trazidas pela lei 13.134/15, o valor do abono salarial a ser recebido será no máximo um salário mínimo, proporcional ao número de meses trabalhado ao longo do ano-base. Dessa forma, o valor do abono salarial anual será igual 1/12 (um doze avos) do valor do salário mínimo vigente na data do respectivo pagamento, multiplicado pelo número de meses trabalhados no ano correspondente.

3.3.1 O Empregador Rural Pessoa Física e o PIS

Abarcando essas ideias, o autor Antenor Pelegrino (2003,p.87) expõe que, até a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve muita confusão em torno do PIS. Diz ainda que, houve épocas em que o cadastramento era obrigatório a todos os empregados, e em outras oportunidades, somente os empregados rurais contratados por “pessoa jurídica” é que podiam ser inscritos no programa, enquanto os empregadores rurais “pessoas físicas” podiam obter documento de isenção.

Além disso, o mesmo autor esclarece que, o PIS já ofereceu os mais variados problemas, tais como: multas por falta de cadastramento ou não apresentação da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, condenação imposta a empregadores que não tinham a obrigação de cadastramento de seus empregadores.

Vale ressaltar que, atualmente, segundo Pelegrino, a regra é uma só: todos os empregados rurais devem ser inscritos no PIS, não importando que o empregador seja “pessoa física” ou “pessoa jurídica”.

Trata-se, portanto, essa temática de um direito que ainda aponta para uma discussão, pois, de acordo Pelegrino, quanto aos direitos dos empregados, ainda há muita confusão, já que o empregado de “pessoa física”, em que pese inscrito no PIS, não faz jus aos benefícios do programa, porque o empregador rural “pessoa física” não contribui para esse fim, embora haja a obrigatoriedade do cadastramento e da apresentação da RAIS.²

Em acréscimo, abarcando as ideias de Antenor Pelegrino (2003, p. 93) sobre a RAIS, esclarece que:

A apresentação da RAIS constitui-se no documento mais importante do Programa de Integração Social, pois é através da RAIS que se toma conhecimento de toda a vida do empregado (na empresa): quantos meses trabalhou durante o ano-base, quanto ganhou, qual a remuneração do ano-base, tipo de salário, horas trabalhadas por semana, enfim, uma série de informações que vão para os computadores permitindo que, na época dos pagamentos dos rendimentos e abonos do PIS (14º salário), o empregado possa ser beneficiado com os juros do PIS e, ou 14º salário, como também quotas do PIS.

² A RAIS é apresentada nos primeiros meses de cada ano, de acordo com as instruções baixadas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Para tanto, esse trabalho tem como foco, analisar o não recebimento do benefício desse programa - PIS, em favor do empregado rural, quando contratado por empregador rural “pessoa física”.

Visto a isso, é interessante salientar que, além do trabalhador rural vinculado ao empregador pessoa física, não terá direito ao recebimento do abono salarial anual, outras categorias profissionais como: empregado doméstico, menor aprendiz, trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física, diretor sem vínculo empregatício, mesmo que a empresa tenha optado pelo recolhimento do FGTS.

Por fim, verificam-se, os profissionais acima citados em conflito com a lei, por não terem direito ao recebimento do abono do PIS, tendo em vista que seus empregadores não contribuem para o Programa de Integração Social, conforme dispõe a Lei nº 9.715, de 25 de novembro de 1998, sobre as contribuições para o Programa.

4. POSICIONAMENTOS A RESPEITO DO PIS

Frente a esse impasse entre o direito do empregador rural pessoa física da não obrigatoriedade do repasse do PIS e do empregado por ser lesionado pela perda de um direito, pode-se dizer que passos importantes foram trilhados a respeito dessa temática. Nesse sentido, vale pontuar que, a Comissão de Agricultura e Reforma Agrária (CRA) aprova o projeto que assegura abono salarial do PIS, no valor de um salário mínimo anual, a empregado contratado por pessoa física, como é o caso do trabalhador rural contratado pelo produtor.

Isso é o que ressalva alguns trechos do jornal do senado que a seguir será exposto para melhor compreensão:

O texto (PLS 165/2012), de autoria do senador Antonio Carlos Valadares (PSB-SE), modifica a lei que regulamenta o abono salarial (Lei 7.998/1990) para prever que fará jus ao benefício não apenas os empregados de pessoas jurídicas, mas também os de pessoas físicas, contratados nas cidades ou no campo. A lei já determina que o benefício seja pago apenas a quem recebe até dois salários mínimos mensais, devendo estar cadastrado no PIS há pelo menos cinco anos e ter trabalhado no ano anterior com vínculo empregatício por, pelo menos, trinta dias.

Como fonte para custear o abono, o empregador pessoa física, urbano ou rural, passará a recolher mensalmente a contribuição para o PIS/Pasep, com base no salário pago aos empregados. A medida está prevista no projeto, em artigo que modifica a lei que regulamenta essa contribuição (Lei 9.715/1998).

Na justificção da proposta, Valadares classificou como “odiosa discriminação” o fato de os empregados de pessoas físicas terem sido excluídos do grupo de beneficiários do abono salarial. Com o projeto, o autor atende demanda de entidades representativas dos trabalhadores rurais, que lutam para que a categoria também receba o benefício já pago aos empregados vinculados a pessoas jurídicas.

Em voto favorável, o relator, Waldemir Moka (PMDB-MS), lembra que a medida estenderá o abono salarial a pelo menos um milhão de trabalhadores rurais temporários e a dois milhões de empregados domésticos.

O projeto segue para análise da Comissão de Assuntos Sociais (CAS), onde será votado em decisão terminativa.(SENADO)³

Posto isto, a Comissão de Legislação Participativa da Câmara dos Deputados analisou o projeto como mostra o texto a seguir:

A Câmara analisa o Projeto de Lei 4071/12, da Comissão de Legislação Participativa, que obriga pessoas físicas a recolherem a contribuição dos Programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/PASEP) para seus empregados, urbanos ou rurais, com base no faturamento mensal ou na folha salarial.

Atualmente, a Lei 9.715/98 estabelece o recolhimento do PIS/Pasep por empresas, estatais, União, estados e municípios, com base no recolhimento do mês ou das receitas arrecadadas. O Decreto 3.000/99 equipara o contratante pessoa física à pessoas jurídica para recolhimento do PIS.(CÂMARA DOS DEPUTADOS).

Considera-se assim, que medidas como essas foram discutidas para zelar os direitos constitucionais, e nesse interím, vale dizer que, o projeto apresentado acima encontra-se na seguinte ordem em tramitação:

PL 4071/2012 Projeto de Lei

Situação: Pronta para Pauta na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)

Origem: SUG 105/2008 CLP

Identificação da Proposição

Autor: Comissão de Legislação Participativa Apresentação: 14/06/2012

Ementa: Altera a Lei nº 9.715, de 25 de novembro de 1998, para incluir as pessoas físicas empregadoras rurais e urbanas entre os contribuintes da Contribuição para o Programa de Integração Social.

Indexação: Alteração, lei federal, inclusão, empregador rural, empregador urbano, pessoa física, recolhimento, Pis-Pasep, faturamento, mês.

Informações de Tramitação

Forma de apreciação: Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

Regime de tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)

Despacho atual:

Data: 28/06/2012

Despacho: Às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; Finanças e Tributação (Mérito e Art. 54, RICD) e Constituição e Justiça e de Cidadania (Art. 54 RICD)

Última Ação Legislativa

Data: 03/05/2017

Ação: Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) Parecer da Relatora, Dep. Erika Kokay (PT-DF), pela aprovação. (CAMARA DO DEPUTADOS)

³ Senado. Uma das câmaras dos parlamentares- site: <https://senado.jusbrasil.com.br/noticias/100700777/cra-aprova-abono-salarial-para-trabalhador-rural-e-empregado-domestico>. Nascimento e Nascimento (2015, p.959)

Por outro lado, pode-se afirmar que, o pagamento do PIS, por ser um direito inerente ao empregado, caso fosse regulamentado por uma norma legal, o empregador rural cumpriria com o seu dever social, o que ocorre é que, o empregador pessoa física não pode executá-la justamente por ausência de norma legal. Contudo, essa ideia é fundamentalmente constestável, haja vista o direito a dignidade e o princípio da igualdade.

Logo, pela sua natureza de direito e garantia fundamental, vislumbra-se um conflito constitucional para a violação ou descumprimento do mesmo nas relações de emprego.

Superar as desigualdades sociais requer ações afirmativas do governo e da sociedade. Há que se valorizar e propiciar os direitos fundamentais de todos. O direito de igualdade do empregado deve ser protegido pelo ordenamento jurídico. O Estado não deve se valer das lacunas na lei e deixar de observar os direitos e garantias fundamentais. É salutar comentar que em determinados casos este direito não é suprimido, como exemplo da indenização a seguir:

TRABALHADOR RURAL - INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA EM FACE DO NÃO CADASTRAMENTO NO PIS - CABIMENTO - O empregador rural tem o dever de cadastrar o rurícola no Programa de Integração Social, desde o advento da Lei Complementar n. 07/70 (DOU, 08-09-70), que instituiu referido programa, sendo certo que o antigo TFR, hoje STJ, já havia reconhecido por meio da Súmula n. 82 competir à Justiça Obreira ... processar e julgar reclamações pertinentes ao cadastramento do Plano de Integração Social (PIS) ou indenização compensatória pela falta deste, desde que não envolvam relações de trabalho de servidores da União, suas autarquias e empresas públicas, encontrando-se a matéria pacificada nesta Especializada desde a emissão do En. n. 300/TST (DOU, 14-04-89), que aduz competir à Justiça do Trabalho processar e julgar ações de empregados contra empregadores, relativas ao cadastramento do Plano de Integração Social-PIS. Destarte, não tendo o empregador cadastrado o empregado no PIS, devida é a indenização compensatória pleiteada na inicial.

(TRT-3 - RO: 308697 3086/97, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 05/09/1997,04/09/1997. DJMG . Boletim: Sim.)- Apelação Cível APC 20090110751467 (TJ-DF)

Neste íterim, quanto a ausência da norma em relação à legislação vigente sobre a temática do PIS, existe porém, recursos cabíveis para que o trabalhador tenha direito ao recebimento desse benefício, desde que, sejam apreciados pela justiça.

Como todo direito possui meios para que faça valer a sua garantia, alguns entendimentos jurisprudenciais vem entendendo que apesar de inexistir norma

regulamentadora, fica caracterizado o direito do recebimento, desde que preenchidos os requisitos legais:

RECURSO DE REVISTA. **INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO PIS**. NÃO CADASTRAMENTO. TRABALHADOR RURAL EMPREGADO DE PESSOA FÍSICA. O acórdão proferido pelo Regional está consoante a jurisprudência desta Corte, que vem entendendo ser devida a **indenização**. A alegação de não ser devido o pagamento em razão de o empregador ser pessoa física, não foi analisada pelo TRT, que tampouco foi instado a fazê-lo mediante a oposição de embargos de declaração. Como faltou o pré questionamento, incide a Súmula n.º 297, I e II, do TST. Recurso de revista de que não se conhece.

(TST- RECURSO DE REVISTA - RR: 289004820125210006, Relator: KATIA MAGALHÃES ARRUDA, Data de Julgamento: 17/06/2015, TURMA 6, Data de Publicação: 19/06/2015 DOJT)

Assim sendo, verifica-se, a iniciativa pelo reclamado, no caso acima julgado a procedência em recorrer, para que faça valer os seus direitos, pelo não recebimento dos benefícios relativos ao PIS.

RECURSO ORDINÁRIO. **INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO PIS**. O não cadastramento do obreiro no **PIS** trata-se de omissão do empregador que gera danos ao empregado, caracterizando conduta antijurídica, o que enseja **indenização** por perdas e danos decorrente de ato ilícito, consoante o disposto no art. 927 do Código Civil brasileiro. In casu, pelo tempo de serviço, o autor não preenchia os requisitos previstos na Lei nº. 7.859/89 para o recebimento do abono salarial, caso tivesse sido cadastrado no **PIS** desde sua admissão. Assim, o que há a indenizar é o prejuízo por não ter sido cadastrado na época devida. Recurso obreiro parcialmente provido.

(Processo: RO - 0000302-19.2013.5.06.0313, Redator: GISANE BARBOSA DE ARAÚJO, Data de julgamento: 26/03/2014, Quarta Turma, Data de publicação: 01/04/2014)

Encontrado em: de todo o período contratual e o pagamento de **indenização** substitutiva do **PIS** equivalente a 01 (um) salário FMS. RECURSO ORDINÁRIO DA FMS. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. NÃO CONHECIMENTO. Estabelece o art. 654, caput, do Código Civil que o instrumento de mandato somente terá validade se assinado pelo outorgante, que, em se tratando de pessoa jurídica, é necessariamente seu representante legal (CPC, art. 12, VI). A irregularidade de representação resulta para a parte os efeitos processuais da ausência de poderes (OJ 373 da SBDI-I/TST). Sendo assim, são inexistentes todos os atos praticados pelos advogados identificados em procuração ad judicium (CPC, art. 37, parágrafo único). No caso, não há, em relação à subscritora do instrumento procuratório, qualquer indicativo de que se encontre devidamente habilitada para a outorga de poderes. Demais disso, não há mandato tácito, eis que a parte fez-se representar em audiência por preposto, com poderes limitados à representação em audiência, que não compreende a outorga de poderes para a representação processual. Recurso não conhecido. PIS. NÃO-CADASTRAMENTO. **INDENIZAÇÃO DEVIDA**. O Fundo de Participação PIS/PASEP propicia o pagamento anual de um salário mínimo ao trabalhador de empresas, entidades privadas e órgãos públicos contribuintes do Programa de Integração Social - PIS ou Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP que,

entre outros requisitos, estejam cadastrados há pelo menos cinco anos no PIS-PASEP. Assim, o empregador, ao retardar a inscrição do empregado no programa, obstando-o de receber o abono a partir do quinto ano da contratação, responde pela indenização substitutiva dos abonos anuais do PIS que o obreiro deixou de receber, nos termos dos arts. 186 e 927 do CC. Recurso provido.

(TRT-22 - RO: 1292200900122000 PI 01292-2009-001-22-00-0, Relator: ARNALDO BOSON PAES, Data de Julgamento: 13/09/2010, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJT/PI, Página não indicada, 29/9/2010)

O Tribunal Regional do Trabalho tenta dar uma efetiva proteção constitucional a favor dos trabalhadores rurais, fazendo prevalecer os direitos desses empregados e a dignidade da pessoa humana.

Assim para que haja harmonização na relação entre empregado e empregador é de suma importância a preservação do direito ao benefício do PIS, para o empregado rural, cujo empregador rural é pessoa física, pois o princípio da dignidade humana é uma garantia constitucional a ser observada por todos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do desenvolvimento do trabalho monográfico, foi possível concluir que no transcorrer da história do trabalho, o trabalhador com muita dificuldade e batalha lutou pelos seus direitos trabalhistas, com isso deixando de ser considerado apenas um simples objeto que pertencia ao patrão para se tornar sujeito de direitos. Essa conquista ocorreu pela persistência do trabalhador por melhores condições de vida e de trabalho.

Nas relações empregatícias encontra-se dois sujeitos, de um lado tem-se o empregador, que é o elo mais forte, aquele que contrata alguém para prestação de serviços, e do outro, o empregado, que tem sua hipossuficiência presumida, que presta serviços sob subordinação.

No decorrer do trabalho, foram abordados princípios trabalhistas e constitucionais, os quais garantem proteção ao trabalhador rural.

O tema principal dessa pesquisa foi elucidar sobre o PIS – Programa de Integração Social, criado pelo governo federal, que tem como objetivo de promover a integração na vida e no desenvolvimento das empresas, mediante contribuições dos empregadores a serem distribuídas em quotas individuais em nome de cada empregado.

Para tanto, o que de fato, tornou essa pesquisa instigante foram as condições estabelecidas em normas para o recebimento do benefício, ou seja, existem dois grupos a saber: os participantes que são os empregados de pessoas jurídicas e os não participantes que são os empregados de pessoas físicas. E, para justificar essa situação, a qual vislumbra a problemática evidenciada, a resposta para essa indagação é que, a Lei complementar 7/70, quando foi criada, incluiu apenas as pessoas jurídicas equiparadas as que declaram Imposto de Renda para ser contribuintes do programa PIS, isentando ao empregador pessoa física.

Portanto, vale ressaltar que, essa iniciativa de isentar o empregador pessoa física é uma forma justa e merece reconhecimento por parte do legislador. A questão a ser discutida é a injustiça, por outro lado, já que o empregado não faz jus ao benefício, mesmo possuindo todos os requisitos redigidos no artigo 239 da Constituição Federal de 1988.

Sendo assim, a análise contemplada refere-se, aos direitos relativos ao trabalhador rural, nesse caso específico, o não recebimento do PIS, que deverá ser resolvido com a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, compatibilizando os princípios da isonomia e da irrenunciabilidade de direitos.

Com base na pesquisa apresentada, conclui-se que, dois princípios são fundamentais e respondem à pergunta problema, um deles é o princípio da dignidade da pessoa humana, pois o empregado rural vinculado a empregador de pessoa física é merecedor desse benefício, assim como o empregado rural vinculado a empregador rural de pessoa jurídica, e diante do princípio da isonomia, não é possível ter um tratamento diferenciado para trabalhadores de uma mesma classe.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretária de Edições Técnicas, 2006.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**, promulgada em 1º de maio de 1943. Vade Mecum. 21ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Lei 5.889 de 08 de junho de 1973**. Dispõe sobre o empregador e empregado rural. Disponível em: <[http:// www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 15 mai. 2017.

_____. **Lei 4.214 de 02 de março de 1963**. Dispõe sobre o Estatuto do Trabalhador Rural. Disponível em: < [http:// www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 14 mai. 2017.

_____. **Lei 9.715 de 25 de novembro de 1998**. Dispõe sobre as contribuições para o Programa de Integração Social-PIS. Disponível em: < [http:// www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 18 mai. 2017.

_____. Portal da Câmara dos Deputados – Dispõe sobre o análise do projeto 4071/12. Disponível em: <www2.camara.leg.br/deputados>. Acesso em 13 mai 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais da 3ª Região. TRABALHADOR RURAL - INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA EM FACE DO NÃO CADASTRAMENTO NO PIS – CABIMENTO. (TRT-3 - RO: 308697/3086/97, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 05/09/1997,04/09/1997. DJMG . Boletim: Sim.)- Apelação Cível APC 20090110751467 (TJ-DF) Disponível em:< <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128879176/recurso-ordinario-trabalhista-ro-308697-3086-97> >. Acesso em 13 mai. 2017.

____ Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO. IN DUBIO PRO OPERARIO. (TRT-5 -RecOrd: 00004235320135050029 BA 0000423-53.2013.5.05.0029, Relator: JEFERSON MURICY, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 13/08/2014.).Disponível em:<<http://trt5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158362141/recurso-ordinario-record-4235320135050029-ba-0000423-5320135050029>> Acesso em: 15 mar. 2017.

____ Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Rondônia da 7ª Região. VENDEDOR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO LABORAL. AUSÊNCIA DOS ELEMENTOS PREVISTOS NO ART. 3º, DA CLT. DESCARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. (TRT-7 - RO: 1554008720055070009 CE 0155400-8720055070009, Relator: MANOEL ARÍZIO EDUARDO DE CASTRO, Data de Julgamento: 04/08/2008, TURMA 1, Data de Publicação: 26/08/2008 DOJTe 7ª Região). Disponível em:<7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16982223/recurso-ordinario-ro-1554008720055070009-ce-0155400-8720055070009>. Acesso em 13 abr. 2017.

____ Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Piauí da 22ª Região. FMS. RECURSO ORDINÁRIO DA FMS. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. NÃO CONHECIMENTO. (TRT-22 - RO: 1292200900122000 PI 01292-2009-001-22-00-0, Relator: ARNALDO BOSON PAES, Data de Julgamento: 13/09/2010, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJT/PI, Página não indicada, 29/9/2010). Disponível em: <<https://trt-22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16532970/recurso-ordinario-ro-1292200900122000-pi-01292-2009-001-22-00-0>>. Acesso em 11 mai. 2017.

____ Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO PIS. NÃO CADASTRAMENTO. TRABALHADOR RURAL EMPREGADO DE PESSOA FÍSICA. (TST - RR: 289004820125210006, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 17/06/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/200536595/recurso-de-revista-289004820125210006/inteiro-teor-200536615>>. Acesso em: 12 mai. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

CAPEZ, Fernando. **Direito Constitucional**. 17ªed. São Paulo: Saraiva, 2013.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional Positivo**. 20ª ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

CENOFISCO. Registro de Funcionário por pessoa Física. Disponível em: <www.empresario.com.br/legislacao/edicoes/2012/1004_contratacao_funcionario.html e www.cenofisco.com.br>. Acesso em: 21 mai.2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ªed. São Paulo: LTr, 2014.

FILHO, Manoel Gonçalves Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 38ª Ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/2192426/curso-de-direito-constitucional---manoel-goncalves-ferreira-filho/1>>. Acesso em: 16 abr. 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. a ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014. Disponível em: <<http://br.librosintinta.com/curso-direito-trabalho-gustavo-felipe-barbosa-garcia-pdf-2.html>>. Acesso em: 12 abr. 2017. Nascimento e Nascimento (2015, p.959)

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ORIENTAÇÃO TRIBUTÁRIA. DOLT/SUTRI nº 002/2009. Disponível em: <www.fazenda.mg.gov.br/empresa/legislaçãotributária/orientação/orientação_002_2009.htm >. Acesso em: 20 mai. 2017.

ORIENTAÇÃO TRIBUTÁRIA. DOLT/SUTRI nº 003/2009. Disponível em: <www.fazenda.mg.gov.br/empresa/legislaçãotributária/orientação/orientação_003_2009.htm >. Acesso em: 20 mai. 2017.

PELEGRINO, Antenor. **Trabalho Rural: Orientações Práticas ao Empregador**. 9ª ed. Viçosa: Aprenda Fácil, 2003.

PUREZA, Maria Emília Miranda. **Nota Técnica nº 17/2013**: Histórico sobre a legislação do PIS. Núcleo Receita. Agosto 2013. Disponível em: www.camara.gov.br/internet/orçamento/principal/ > e < www.gov.br/sf/orçamento>. Acesso em: 08 mai. 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SCHAPER, Henrique. Orientações Trabalhistas ao Empregador Rural. Disponível em: <[https://www.sistemafeemg.org.br/conteudo/Cartilha_Orientações_Trabalhistas_ao_Empregador_Ruralfile:///C:/Users/user/Downloads/Cartilha_Orientações_Trabalhistas_ao_Empregador_Rural%20\(4\).pdf](https://www.sistemafeemg.org.br/conteudo/Cartilha_Orientações_Trabalhistas_ao_Empregador_Ruralfile:///C:/Users/user/Downloads/Cartilha_Orientações_Trabalhistas_ao_Empregador_Rural%20(4).pdf)>. Acesso em: 20 abr. 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 38ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.