

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

CONSÓRCIO DE EMPREGADORES NO TRABALHO RURAL

Thiago Fernandes Ruiz Dias

Presidente Prudente/SP
2006

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO

CONSÓRCIO DE EMPREGADORES NO TRABALHO RURAL

Thiago Fernandes Ruiz Dias

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor José Roberto Dantas Oliva.

Presidente Prudente/SP
2006

CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS

Trabalho de Conclusão de Curso
aprovado como requisito parcial para
obtenção do Grau de Bacharel em
Direito.

José Roberto Dantas Oliva

Fabiana de Souza Pinheiro

Thiago Assêncio Althero

Presidente Prudente/SP, 27 de novembro de 2006.

Dedico a presente pesquisa à minha mãe, Denisse Aparecida Fernandes Ruiz Dias, pelo incentivo, pelo carinho e pelas orações oferecidas durante a realização deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus em primeiro lugar por me dar a vida e essa oportunidade maravilhosa de poder realizar esse trabalho com todo seu amparo.

Aos meus pais, José Antonio Dias e Denisse Aparecida Fernandes Ruiz Dias, que sempre me apoiaram nos momentos mais difíceis e que contribuíram fielmente para a realização deste trabalho de conclusão de curso, pelo vosso amor incessante e sem medidas, pelo carinho e atenção a mim reservados.

Aos meus irmãos, Felipe e Rafael com quem sempre partilhei todos os momentos alegres e tristes da minha vida, pelo companheirismo e pelo amor verdadeiro que sentem por mim e pelo apoio direto ou indireto que me deram durante todo transcorrer deste curso.

À minha namorada Taiana que sempre me apoiou nos momentos difíceis e sempre esteve do meu lado em qualquer situação, me cobrindo de amor e carinho durante todo esse tempo.

Ao meu amigo e orientador, José Roberto Dantas Oliva, que não mediu esforços para que esse trabalho fosse realizado com sucesso.

Ao meu tio e padrinho, Sérgio Fernandes Ruiz, que sempre foi o meu grande exemplo de competência e dignidade, honestidade e franqueza, por tudo que já fez por mim.

Aos meus tios e tias, primos e primas, meu avo Toninho e meus avós Gerson e Elza.

À minha eterna avó, Iracema Fernandes Ruiz, pelo exemplo de humildade que foi e é até hoje em nossos corações, por tudo que fez por mim. Com certeza uma boa parcela desse trabalho é fruto da sua criação.

Ao meu primo Diego, que me ajudou na escolha do tema pesquisado.

À todos meus amigos, em especial, Matheus Assad, Francis Roberto, Edmur Cardoso, Elanílson Maurilei, Fabrício Righeti, Japa, Lucas Mega, Camilo, Pedro Henrique, Thiago Assêncio, Cádio Sachi Junior, Denovan Júnior, Lucas Assad, Geovana Fernandes e todos os meus colegas de sala que dividiram comigo essa emoção de realizar esse curso.

À minha cachorra Mel, por dividir comigo, todos os momentos durante a feição desta pesquisa, pelo seu carinho e atenção.

RESUMO

Neste trabalho, o autor aborda uma nova forma de contratação de trabalhadores rurais, trazida pelo artigo 25-A, introduzido na Lei 8.212/91 pela Lei 10.256/01: o Consórcio de Empregadores Rurais. Envolve um estudo detalhado do referido artigo dessa mesma lei, visando obter como ocorre a formação, constituição, requisitos e outras formalidades apresentadas por essa inovação. Mostra ainda o autor, nessa pesquisa, as vantagens e as críticas ao consórcio simplificado de produtores rurais, além de fazer um estudo sintético e analítico das leis, portarias, circulares e regulamentos que dizem respeito ao tema estudado.

O estudo teve por base as precárias condições do trabalho rural, a sazonalidade da produção agrícola e a antiga forma de intermediação da mão-de-obra, realizada pelos “bóias-frias” que infelizmente, ainda é notória no extremo Oeste do Estado de São Paulo, onde são realizadas várias lavouras, de cana-de-açúcar, milho, feijão, etc.

O interesse do tema surgiu de uma notícia veiculada no programa Globo Rural da Rede Globo de Televisão e informações trazidas por advogados militantes na área trabalhista do Estado de São Paulo. Teve por base os Estados de São Paulo, Paraná e Minas Gerais.

Os métodos de pesquisa utilizados nesse trabalho foram o dedutivo, indutivo e histórico. Valeu-se ainda o autor de bibliografia, análise da doutrina e notícias veiculadas na Internet. O tema teve como objeto os tipos de contrato utilizados no meio rural e as formas de contratação de trabalhadores eventuais.

Da pesquisa feita concluiu-se que das várias formas a única pronta a servir todas as necessidades do regime precário do campo foi o consórcio e que somente com ele será possível acabar com os chamados “gatos” da contratação rurícola.

Constatou-se ainda que apesar de o consórcio ser uma solução para um problema antigo, ele é pouco utilizado pelos empregadores, que não acreditam muito nessa idéia, até em razão da escassez de divulgação e publicidade dessa forma de contratação.

Palavras-Chaves: Consórcio de Empregadores. Sazonalidade. Mão-de-obra. Contratação Coletiva de Trabalhadores Rurais.

ABSTRACT

With this work the author focus on a new way of hiring rural employees which was brought by the article 25-A introduced in the Law 8.212/91 by the Law 10.256/01: the Leasing of rural employees. It comprehends a detailed study of the article which belongs to this same law focusing on the getting of resources, constitution and other formalities presented by this new innovation as it happens in the formation. The author yet presents in this research the advantages and critics against the simple leasing of rural producers in addition to making a sintetic and analytical study of the laws, pertinent norms and rules which are about the theme studied.

The study had as a support the poor rural labor conditions, the improvement of the rural production and the old form of linking of the work force performed by the “bóias-frias” (people who work in plantations and are not well paid) who unfortunately are still notorious in the extreme West of the State of Sao Paulo where there are lots of sugarcane, rice, corn, beans plantations, etc.

The interest of this theme has come out from some vinculated news in the program Globo Rural of the television channel Globo and also from some information brought by active advocates performing on the working issue of the State of Sao Paulo . The States of Sao Paulo, Paraná and Minas Gerais were the support.

The research methods used in this work were deductive, inductive and historical. The author of the bibliography , analysis of the doutrine and some vinculated news on the internet were worthwhile. This theme had as a goal the types of contract used on the rural setting and the forms of eventual employee hiring.

From the research itself it was concluded that from the several forms existent, the only one which is able to serve all the needs of the poor regime on the rural setting was the leasing itself and only this fact will be possible to exterminate the so called “gatos” (cats) of the rural hiring.

It was still realized that even the leasing be a solution to an old problem, it is little used by the employers who do not believe in this idea so much, even in reason of the shortage of advertisement and publicity of this form of contract.

Key words: Employee leasing. Improvement. Work force. Collective hiring of rural employees.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 - Breve Histórico do Trabalho	10
1.2 - A Origem do Trabalho Rural	14
1.3 – O Trabalho Rural Frente as Constituições Brasileiras	15
2 – As Formas de Associações	20
3 – O Contrato de Trabalho do Empregado Rural	25
4 – Da Sazonalidade da Produção Agrícola	30
5 – Da União de Empregadores para a Contratação de Trabalhadores Rurais	33
6 – Da Legislação Brasileira e o Consórcio de Empregadores	34
7 – Da Responsabilidade dos Empregadores	37
8 – Do Registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social	40
9 – Do Cadastro Único Específico do INSS	42
10 – Da Facilitação na Contratação dos Empregados	44
12 – Da Necessidade de Constituição de Empresa	48
13 – Do Enquadramento Previdenciário à esta Modalidade de Contratação	50
CONCLUSÃO	52
BIBLIOGRAFIA:	53

INTRODUÇÃO

A escravidão, em especial a brasileira, iniciou um processo de transformação no trabalho rural, visto que por mais de três séculos, homens, mulheres e crianças tiveram suas liberdades coarctadas, sob o crivo da servidão racial.

Desde então, não se falava em direitos trabalhistas. A partir do século XIX o legislador começa a regulamentar o trabalho no campo, igualando de forma crescente os direitos dos trabalhadores rurais aos dos urbanos.

A maior conquista para os trabalhadores rurais, foi a Constituição Federal de 1988, que equiparou por completo os empregados urbanos e rurais, no seu artigo 7º, mas deixou a cargo da Lei nº 5889/73 as peculiaridades trazidas pelo trabalhador do campo.

Em face dessa dificuldade vista por todos os trabalhadores rurais e a difícil manutenção desse labor pelo produtor rural, é que acontece o êxodo rural para as periferias das pequenas cidades.

Encontrando muita dificuldade, em razão do grau de nível técnico, esses trabalhadores, que migraram do campo para a cidade, não conseguem arrumar nenhum tipo de emprego, pois na cidade as pessoas são bem mais preparadas para enfrentar o mercado de trabalho do que na zona rural.

Esse motivo leva os trabalhadores, quando muito, a se valerem da “bóia-fria”, arriscando suas vidas em trabalhos penosos em troca de uma “diária”, que recebem quando tem serviço, isso sem contar que existem os famosos “gatos”, ou intermediadores, que do pouco que é dado aos trabalhadores, tiram uma porcentagem, alegando serem o motivo da contratação, pois sem eles o empregador não teria trabalhador para laborar na sua lavoura quando precisasse e o trabalhador por sua vez, ficaria à mercê do intermediador.

Uma nova forma de contratação traz uma luz para tentar resolver esse tipo de ilegalidade, a intermediação de mão-de-obra. Falamos do Consórcio de Empregadores Rurais, que é a união de pequenos produtores rurais, legal, que visa dar vínculo empregatício aos trabalhadores, contratação direta, sem intermediação e uma garantia de todos os direitos trabalhistas e previdenciários,

além de fornecer uma segurança jurídica aos produtores e também uma racionalização dos encargos trabalhistas.

Essa forma de contratação visa acabar de vez com a humilhada realidade do trabalhador eventual no campo.

1 - Breve Histórico do Trabalho

Dentro da história do trabalho, podemos destacar em princípio a “sociedade pré-industrial” que se inicia com a escravidão, onde não existiam normas jurídicas regulamentadoras do trabalho humano, bem como não havia o devido respeito com o trabalhador.

O homem era tratado como coisa e não tinha o mínimo de dignidade que hoje, por exemplo, no Brasil, a Constituição Federal garante (CF, artigo 1º, III), pois era objeto de negociação entre os homens-livres.

Logo depois surgiu a servidão, onde o senhor feudal dava certa proteção aos trabalhadores, que no entanto eram obrigados a trabalhar nas terras daqueles, entregando parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam. Apesar de não terem a condição jurídica de escravos, a situação dos trabalhadores não diferia muito daquela. Os servos tinham direito de herança de animais, objetos pessoais e, em algumas localidades, o de uso de pastagens, mas os impostos consumiam quase tudo.

Diante disso Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 23) preceitua:

O trabalho escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas e não diferia muito da servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal, dono das terras, os servos também não tinham uma condição livre.

Logo adiante encontramos, no período do direito romano, a figura da “locação”, que se dividia em *Locatio Operarum* que era um contrato através do qual alguém se obrigava a prestar serviços durante determinado tempo a outra pessoa, mediante remuneração, e a *Locatio Operis Faciendi*, que era um contrato realizado para execução de uma obra, semelhante a uma empreitada.

As corporações de ofício, também denominadas “Associações de Artes e Misteres”, surgiram na Idade Média, de forma mais acentuada na França, Espanha e Alemanha. Sentindo necessidade de fugir dos campos, onde os nobres tinham poder quase absoluto, massas de população concentravam-se nas

idades. Artesãos agrupavam-se em uma localidade e criavam seus próprios estatutos. Os integrantes dividiam-se em três categorias: os mestres, que eram os donos das oficinas; os companheiros, que eram trabalhadores e recebiam salários daqueles; e os aprendizes, que eram menores que aprendiam o ofício da corporação. Nesta época predominava o autoritarismo.

Sobre as corporações Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 24) diz que “As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação do tipo bastante autoritário e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores.”

Naquela época ocorreram alguns movimentos grevistas, incipientes e mal organizados pelos companheiros, sem definição clara de propósitos e sem uma consciência de classe.

Então nessa mesma linha começaram a aparecer os proletariados, o crescimento das indústrias e o desenvolvimento tecnológico, porém as condições dos trabalhadores ainda eram precárias e sem muita regulamentação.

A Revolução Industrial foi o fator que mais determinou a nova era do direito no mundo, nascendo então daí o direito do trabalho, ainda humilde, sem nenhuma regulamentação, mas porém com muita determinação e objetivos a serem realizados. Não há que se falar em direito do trabalho antes da Revolução Industrial.

Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 24) acentua que:

Com a sociedade industrial, a transformação das manufaturas em indústrias e a Revolução Industrial do século XVIII, expandiu-se o drama do trabalho do operário, labor esse prestado sem a proteção de um sistema de leis que o regulamentassem, intensificou-se a questão social, nome que é dado para designar a total desproteção da atividade laborativa e das condições de vida do proletariado, que punha à disposição a sua força de trabalho para as indústrias que surgiam na Europa em substituição às manufaturas que precederam a época da máquina a vapor.

Este ramo do direito, hoje muito bem difundido, respeitado e regulamentado, com o tempo foi ganhando espaço no ordenamento jurídico, se

tornando importante e eficaz, na medida em que os governantes iam percebendo a necessidade de uma atenção maior para os trabalhadores.

Tantas outras formas para se criar uma regulamentação foram descobertas, inclusive a Igreja na época se manifestou com as famosas Encíclicas, estabelecendo a forma como ela desejava que seria o trabalho ou o direito do trabalho, dentre elas a mais conhecida foi a “Rerum Novarum”, do Papa Leão XIII, de 1891.

Sobre esse tema Irany Ferrari salienta que:

Foi na esteira da Encíclica Rerum Novarum, de Leão XIII, em 1891, e dos numerosos documentos que se lhe seguiram, do Magistério da Igreja, que surgiu uma reação contra o sistema de danos e injustiças que pesava sobre o homem do trabalho nesse longo período de transformação da indústria. (FERRARI, 1998, p. 27)

A igreja então impunha uma forma de conciliar o trabalho com o espírito do trabalhador e fazer com que desta forma qualquer tipo de trabalho tenha dignidade humana reconhecida como tal.

Segundo Vásquez Vialard (1970) apud Ferrari, Nascimento e Martins Filho (1998, p.31):

O trabalho é a afirmação do homem como criatura. Qualquer que seja o trabalho que realize, intelectual ou manual, em relação de dependência ou não, coloca-o em uma tarefa de cooperação com a obra Divina. Esta concepção destaca que não existe trabalho que não tenha dignidade, já que faz do trabalho uma ação de colaboração com Deus.

Esta relação entre Igreja e trabalho iniciou uma linha que impressionou governantes e vigora até hoje com a Encíclica *Laborem Exercens*, criada em 1981, pelo então Papa na época, João Paulo II, trata do trabalho humano. Para ele a igreja estava convencida de que o trabalho constitui uma dimensão fundamental da existência do homem sobre a terra.

As primeiras leis trabalhistas tiveram forma ordinária, vindo depois as constitucionais, com o nascimento do movimento denominado constitucionalismo social, que visava a inclusão de leis trabalhistas nas Constituições dos países. Tais leis visavam a proibir o trabalho de menores até determinada idade e de mulheres, em certos ambientes ou condições (insalubridade, etc).

Explica Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 25), sobre as primeiras Constituições que trataram sobre o Direito do Trabalho:

A primeira do mundo é a do México (1917), que no art. 123 disciplina a jornada diária de 8 horas, a jornada máxima noturna de 7 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, a limitação da jornada de menor de 16 anos a 6 horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o direito ao salário mínimo, igualdade salarial, proteção contra acidentes do trabalho, direito de sindicalização, de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, de indenização de dispensa e de seguros sociais.

A Constituição da Alemanha, foi a Segunda a tratar do direito dos trabalhadores. Nascida em 1919, com grande repercussão na Europa. Disciplinou a participação dos trabalhadores nas empresas, a criação de um direito unitário do trabalho, a liberdade de coalizão dos trabalhadores para a defesa e melhoria das suas condições de trabalho, o direito a um sistema de seguros sociais, o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e outras condições de trabalho e a representação dos trabalhadores na empresa.

A Carta Del Lavoro, de 1927, da Itália, serviu de base para outros países, como Espanha, Portugal e Brasil. Teve, como princípio, a intervenção do Estado na ordem econômica e o controle do direito coletivo. Por outro lado, conferiu direitos por lei e resultou num movimento sindical sem autonomia, ao passo que a tutela do trabalhador passou a ser realizada por leis paternalistas.

No Brasil houve vários fatores que influenciaram o direito do trabalho, tanto externa como internamente, como vimos as constituições européias e sul-americanas serviram de base para o nosso ordenamento trabalhista e também de forma significativa, a Organização Internacional do Trabalho.

No âmbito interno, tivemos as greves originadas de movimentos operários em fins de 1800 e início de 1900, o surto industrial após a primeira grande Guerra Mundial e a política trabalhista de Getúlio Vargas, após a Revolução de 1930, quando foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

1.2 - A Origem do Trabalho Rural

Desde o tempo em que o homem se conhece por ser humano o trabalho rural tem sido uma das formas mais simples e motivadora de se ganhar o pão de cada dia, pois é no campo que se planta o que se come, sendo que se não plantar, impossível se sobreviver.

Na sociedade pré-industrial não é possível se falar ainda em trabalho rural, mas a partir da servidão sim, pois os servos já tinham algum direito sobre as terras e sobre a produção agrícola que produziam. Mas não só na servidão como todos aqueles trabalhadores que se submetessem a trabalho na área rural, compreendendo as fazendas, sítios, chácaras, arrendamentos, etc., eram considerados trabalhadores rurais.

Então o trabalho rural existe desde muito tempo atrás, quando ainda não era fonte de renda dos agricultores e pecuaristas, mas sim uma forma de sobrevivência.

Hoje, a Lei nº 5889 de 1973 disciplina claramente nos artigos 2º e 3º quem pode ser empregado e empregador rural, sendo que quem não se enquadrar neste rol, não estará sujeito às normas do trabalho rural. A Lei diz que “Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário”. Já no artigo seguinte diz que “Considera-se empregador rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados”.

A letra da lei é clara ao disciplinar o empregado rural, mas não existe só esse, existe também o trabalhador rural, que difere daquele, podendo ser trabalhador eventual, avulso, parceiro, enfim, nem todo aquele que é trabalhador rural é empregado rural, mas a recíproca não é verdadeira, visto que o empregado rural sempre será um trabalhador rural.

Dessa forma ALBUQUERQUE diz assim:

Em princípio, todos que trabalham em atividade rural, são trabalhadores rurais, mas nem todos são empregados rurais. É que muitos, embora trabalhando em atividades do campo, executando, em verdade, tarefas próprias do trabalhador rural e, aparentemente se apresentando como tal, não são realmente trabalhadores rurais. Mera aparência de empregados rurais a confundir os que não têm maiores conhecimentos da legislação específica (ALBUQUERQUE, João Batista de, 1996, p.27).

Vimos então que hoje, para ser considerado empregado rural reconhecido como tal, é necessário que preencha todos os requisitos impostos pela lei, caso contrário será qualquer outro tipo de trabalhador, menos empregado rural.

E hoje em dia já se é possível, como veremos adiante, falar em consórcio de empregadores no trabalho rural com o advento da lei nº 10.256 de 09 de julho de 2001 que disciplina o mesmo.

1.3 – O Trabalho Rural Frente as Constituições Brasileiras

Sem dúvida nenhuma, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, foi a que mais contemplou direitos aos trabalhadores rurais, pois igualou esses aos trabalhadores urbanos, mas sobretudo, antes, necessário se faz fazer uma análise de todas as outras magnas cartas que já vigoraram em nosso país.

A de 1824, chamada de “Constituição Política do Império do Brasil”, apenas fez uma referência abolindo as corporações de ofício, seus juizes, escrivães e mestres, deixando claro no item 25 do artigo 179, que por sua vez garantia a liberdade, a segurança individual e a propriedade.

A Constituição Republicana de 1891, contemporânea da Encíclica Rerum Novarum, não estabeleceu nenhum princípio quanto a proteção ao trabalho e ao trabalhador.

Irany Ferrari, Amauri Mascaro Nascimento e Ives Gandra da Silva Martins Filho (1998, p. 55) dizem que: “A Constituição Republicana, de 1891, na seção de Declaração de Direitos, artigo 72, inciso 24, estabeleceu que: ‘É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial’”.

Depois todas as outras Constituições do Brasil passaram a ter normas de Direito do Trabalho. A primeira foi a de 1934. Que segundo Irany Ferrari, Amauri Mascaro Nascimento e Ives Gandra da Silva Martins Filho, em História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho (1998, p. 55), “A Constituição de 16.7.1934, originária do Governo Provisório instalado no país em 11.11.1930, teve a primazia de introduzir um capítulo dedicado à Ordem Econômica e Social, em nossas Constituições”.

Essa mesma Constituição se caracterizou pela admissão do pluralismo sindical, ou seja, permitia a criação, numa mesma base territorial, de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica. Todas as outras adotaram o princípio da unicidade sindical.

A de 1937 impôs restrições ao movimento sindical. O Estado é quem ditava o enquadramento dos sindicatos em categorias, e as greves foram proibidas e consideradas como recurso anti-social e nocivo à economia.

A Constituição de 1946 também não ofereceu respaldo ao direito coletivo, apesar de ser politicamente mais liberal. Foi através dela que houve a transformação da Justiça do Trabalho, até então de natureza administrativa, em órgão do Poder Judiciário.

Segundo Irany Ferrari, Amauri Mascaro Nascimento e Ives Gandra da Silva Martins Filho (1998, p. 59):

No título reservado à Ordem Econômica e Social, está dito que ela deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano. A todos deve ser assegurado trabalho que possibilite existência digna, e o trabalho continuou sendo obrigação social,

neste passo entendida a parêmia como sendo uma necessidade social pelo que dele é gerado em termos de reflexos positivos para toda a sociedade.

A Carta de 1967 traduz a vontade dos governantes militares iniciados em 1964. Irany Ferrari (1998, p. 59) salienta que:

A Constituição de 1967 foi promulgada no período em que o Brasil se encontrava sob regime militar instaurado com a Revolução de 30.03.1964, para combater a inflação que atingia limites alarmantes e para prevenir o País do comando da esquerda política que crescia a olhos vistos.

Introduziu como norma constitucional o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, criado por uma lei ordinária em 1966, manteve praticamente os mesmos direitos da Constituição de 1946, porém restringiu o direito à greve, que foi proibida nas atividades essenciais e nos serviços públicos.

Como citado anteriormente, enfim, a Constituição de 1988, foi a que mais direitos reservou para os trabalhadores urbanos e rurais, que foram igualados em todas as condições àqueles, não existindo mais razão para proteger mais a um ou a outro. Valorizou a negociação coletiva entre sindicatos e proibiu a interferência e a intervenção do Estado na organização sindical, apesar de manter a unicidade sindical.

Diz no rol do artigo 7º assim:

Art.7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

E nos seus 34 incisos discorre todos os direitos inerentes aos empregados rurais e urbanos, tais como salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades básicas do trabalhador, seguro-desemprego, FGTS, irredutibilidade de salário, garantia de salário, aposentadoria, gozo de férias, licença à gestante, aviso prévio proporcional, dentre outros.

Diversos dispositivos ainda não foram regulamentados, especialmente o artigo 7º, I, que prevê a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa. Recentemente, causou celeuma a adoção da Convenção 158 da OIT¹, pretendendo alguns, que estaria generalizada a estabilidade no emprego, idéia que depois foi afastada, até porque a Convenção foi denunciada pelo Brasil.

Outras normas que ainda não foram regulamentadas até hoje por exemplo são: aviso prévio proporcional, adicional de atividades penosas, a proteção em face da automação, a tipificação como crime da retenção dolosa de salários e outras.

Quanto à prescrição, após a Emenda Constitucional nº 28, de 25 de maio de 2000, os trabalhadores rurais passaram a se igualar aos trabalhadores urbanos no tocante aos prazos prescricionais, quais sejam, a prescrição quinquenal de direito e bienal para pleitear, antes a Lei só previa a prescrição bienal para o trabalhador rural, onde até dois anos depois de expirado o contrato de trabalho, ele poderia pleitear os direitos trabalhistas de todo o tempo que esteve trabalhando.

Após essa referida emenda, o inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal, ganhou nova roupagem e retirou o direito dos trabalhadores rurais pleitearem todo o tempo de serviço, só podendo agora reivindicarem apenas cinco anos desde a data da rescisão contratual.

Dispõe o inciso:

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

Alguns direitos disciplinados pela Consolidação das Leis do Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho regem hoje o Direito do Trabalho no âmbito nacional, porém a CLT é aplicada ao empregado rural somente no âmbito subsidiário segundo o artigo 1º da Lei nº 5889 de 1973, que diz assim:

¹ OIT – Organização Internacional do Trabalho

Art.1º As relações de trabalho rural serão regulamentadas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

2 – As Formas de Associações

Dentre as formas de associações, podemos destacar as mais corriqueiras que podem ser: o grupo econômico, a associação, a sociedade, o condomínio e o consórcio de empregadores rurais.

O grupo econômico pode ser objeto de formação por pessoas jurídicas e físicas, está estabelecido no parágrafo 2º do artigo 3º da Lei nº 5889 de 1973, que disciplina da seguinte forma tal instituto:

§2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

A associação já é um instituto totalmente diferente, e que é regulamentado pelo direito civil e visa manter uma entidade para usufruto dos seus próprios associados, ou seja, visa um bem comum que, em regra, seu fim é não lucrativo.

Assim preleciona Maria Helena DINIZ quando trata do tema:

Tem-se associação quando não há fim lucrativo ou intenção de dividir o resultado, embora tenha patrimônio, formado por contribuição de seus membros para a obtenção de fins culturais, educacionais, esportivos, religiosos, recreativos, morais, etc.(DINIZ, 2002, p. 212).

E ainda proclama que:

A associação é um contrato pelo qual certo número de pessoas, ao se congregarem, colocam, em comum, serviços, atividades, conhecimentos, em prol de um mesmo ideal, objetivando a consecução de determinado fim não econômico ou econômico, com ou sem capital, e sem intuídos lucrativos (CC, art.53) (DINIZ, 2002, p. 212-213).

Portanto se nota claramente que o requisito básico para haver uma associação é a não intenção de lucro, o que não ocorre na sociedade.

A sociedade já é diferente, pois a atividade dela exige fins lucrativos e elas podem se dividir em duas, que são: a sociedade simples e a sociedade mercantil ou empresária.

A sociedade simples, segundo Maria Helena Diniz (2002, p. 227), “por sua vez, é a que visa fim econômico ou lucrativo, que deve ser repartido entre os sócios, sendo alcançado pelo exercício de certas profissões ou pela prestação de serviços técnicos”.

As sociedades empresárias ou mercantis, segundo Maria Helena Diniz (2002, p. 227), são as “que visam lucro, mediante exercício de atividade mercantil, assumindo as formas de: sociedade em nome coletivo; sociedade em comandita simples; sociedade em comandita por ações; sociedade limitada; sociedade anônima ou por ações”.

Já o condomínio é outra forma de associação bem diferente dessas anteriores. Pelo condomínio se entende um grupo de pessoas determinadas que visam a administração de um único bem em comum.

Maurício Mazur (2002, p. 39) diz que: “O condomínio é a propriedade comum de um bem. Entre os condôminos, o direito de cada um está limitado por sua parte ideal, mas perante terceiros cada um dos condôminos é proprietário de todo o bem”.

Portanto o motivo da existência de um condomínio é a propriedade comum de um bem, ou seja, todos os condôminos são donos de um mesmo bem pela sua devida quota parte.

O consórcio de empregadores rurais não se identifica com nenhuma dessas modalidades de associações vistas anteriormente, ou seja, não é um grupo econômico uma vez que não tem os requisitos do artigo 3º, § 2º da Lei nº 5889 de 1973; não é também uma associação, porque os produtores rurais visam lucro com a produção, não é nenhum tipo de sociedade por faltar aos consorciados o “*affectio societatis*”. Por fim, não se trata de um condomínio, porque cada consorciado cuida particularmente de sua propriedade, dividindo

entre si apenas os encargos trabalhistas que resultarem da contratação dos eventuais trabalhadores.

Segundo Maurício Mazur (2002, p. 39) “O consórcio de empregadores rurais ocasiona a reunião dos produtores tão-somente para efeito de contratação de mão-de-obra, preservando cada qual sua identidade física”.

O consórcio de empregadores rurais surgiu por iniciativa do Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional da 15ª região que tornou a iniciativa de realizar uma reunião com o Ministério do Trabalho e Emprego e o Instituto Nacional do Seguro Social para implantação da idéia já debatida em seminários e congressos rurais da região.

Destes debates surgiu essa nova modalidade de contratação no meio rural, que foi objeto de leis (8.212/91; 10.256/01), decretos (3.048/99, 4.032/01), Instrução Normativa, Circular, Portaria, Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego, alguns livros e muitos artigos de vários autores.

Para nós o consórcio simplificado de produtores rurais, regulado pela Lei nº 10.256 de 2001, que inseriu na Lei 8.212 de 1991 o artigo 25-A, é a união de pequenos produtores rurais através de um documento registrado no cartório de títulos e documentos, que se unem para o fim de racionalizar o custo da contratação de mão-de-obra, dividem todas as despesas advindas do pacto e garantem uma segurança jurídica para os produtores e também para os empregados, já que esses vão ter os seus plenos direitos sem se preocupar com provas, pois serão todos registrados em CTPS, que será assinada por um dos empregadores, em nome de todos. Este vai ter a função de gerir, negociar e administrar a mão-de-obra do grupo consorciado.

Seu objetivo é, futuramente, acabar com os chamados “bóias-frias”, ou “trabalhadores volantes”, que trabalham cada dia para um proprietário diferente, sem vínculo empregatício nenhum, e com precariedade de condições de trabalho. Recebendo ao final do dia, esses trabalhadores não tem sequer condições de sustentar sua família, já que não se sabe quando iria ter trabalho novamente e dessa forma fica difícil de subsidiar as despesas do seu lar.

Então, o consórcio vem para acabar com esse tipo de contratação ilegal e melhorar as condições, tanto dos trabalhadores, que terão segurança jurídica na

aferição dos seus direitos, vínculo empregatício, registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e etc., como dos empregadores, que não vão precisar mais dos chamados “gatos” (intermediários ilegais), valer-se-ão da segurança jurídica quanto aos seus empregados e, suas despesas (encargos) trabalhistas serão racionalizados em tantos quantos forem os produtores rurais participantes do grupo consorciado, uma vez que todos serão responsáveis solidários dos encargos previdenciários, conforme a letra do artigo 25-A, §3º, da lei que regula o consórcio simplificado de produtores rurais.

Alan Pereira de Araújo (2003, p.5) discorre sobre o tema:

Temos, pois que o consórcio simplificado de produtores rurais é, em si, um ente despersonalizado, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas por meio de um documento levado a registro no órgão competente e equiparado, para fins previdenciários, ao empregador rural pessoa física. Tem por finalidade permitir a contratação de trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente aos seus integrantes, sendo outorgados a um dos produtores poderes (mandato) para contratar e gerir a mão-de-obra a ser utilizada em suas propriedades.

Já Maurício Mazur (2002, p.29) diz:

Acredito que o consórcio de empregadores rurais é a solução para o atendimento da demanda de trabalho ocasional, de curta duração ou de baixo volume. Por meio dele a contratação é direta, num ambiente de garantismo legal amplo e recíproco.

Para Walter William Ripper (2006, p. 4):

O consórcio de empregadores em meio rural não é garantia de extermínio das vastas fraudes que ocorrem no trabalho do campo, porém, veio a suprir grande informalidade de trabalho, viabilizando a contratação por custos menos relevantes e responsabilidades solidárias para os empregadores, garantindo todos os direitos trabalhistas ao empregado e conferindo ao Estado os recolhimentos previdenciários e fiscais.

Diante disso, vimos que o trabalhador que optar por trabalhar para um grupo consorciado, terá todas as garantias possíveis de um empregado comum, no entanto só poderá laborar para os proprietários integrantes do consórcio, ficando proibido de trabalhar para qualquer outro produtor durante o período que estiver disponível para o consórcio.

3 – O Contrato de Trabalho do Empregado Rural

Existem várias formas de contratação do trabalhador rural, mas porém antes de discorrer acerca das mesmas é necessário que se faça uma diferenciação entre trabalhador rural e empregado rural, que são figuras diferentes. O segundo sempre vai ser o primeiro, mas nem todo trabalhador é empregado rural, senão vejamos:

Trabalhador rural, segundo Dirceu Galdino e Aparecido Domingos Errerias Lopes (1993, p. 43), “é a espécie de trabalhadores que presta serviços de natureza rural ao empregador ou empresa rural”. A diferença é que o trabalhador na maioria das vezes não tem subordinação e também não é remunerado mediante salário, como é o empregado.

Quanto ao empregado rural, a Lei nº 5889/73 diz em seu artigo 2º que:

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

Sendo assim, as formas de contratação de trabalhador e empregado rural são: “contrato por prazo indeterminado, por prazo determinado, por obra certa, contrato de experiência, de substituição, de trabalho na plantação subsidiária ou intercalar, de safra, eventual, de colonato, temporário, contrato com os familiares do empregado, de trabalho entre parentes”, dentre outros que possam existir, segundo Dirceu Galdino. Os mais corriqueiros são os por prazo indeterminado, por prazo determinado, contrato de safra e contrato de trabalhador eventual.

O indeterminado é aquele contrato realizado entre empregador e empregado sem estipulação de prazo pelos requisitos de subordinação, remuneração mediante salário e que presta serviços de maneira não eventual.

Segundo Dirceu Galdino e Aparecido Domingos Errerias Lopes (1993, p.53):

Contrato por prazo indeterminado é o que flui em caráter permanente, não se sabendo quando irá findar. Pode ser por período curto ou longo. O empregado nesse contrato é admitido para exercer uma função específica ou realizar serviços genéricos, obedecendo às ordens do empregador, em especial ao horário de trabalho e à execução por ele determinada. O empregado, por seu turno, passa a ser albergado pela legislação trabalhista.

Já o contrato por prazo determinado não é muito diferente, o quesito que pesa mais aqui, é o da determinação do tempo, ou seja, a imposição de um lapso temporal.

Em virtude do artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho rural por prazo determinado não poderá exceder a 02 (dois) anos e se passar desse tempo o contrato será imediatamente convertido em prazo indeterminado.

Sobre o tema Dirceu Galdino e Aparecido Domingos Errerias Lopes dizem que:

O contrato por prazo determinado possui a duração máxima de 2 (dois) anos, estando pois condicionado à ocorrência de acontecimento previsível (art.443, § 1º da CLT) razão pela qual, ao seu término, não há indenização nem aviso prévio. O contrato por prazo determinado pode ser prorrogado apenas uma vez e desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse dois anos. (GALDINO e ERRERIAS LOPES, 1993, p. 54)

Ademais, o contrato por tempo determinado só terá validade em se tratando de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a determinação de certo prazo, de atividades de caráter transitório, ou ainda no caso de contrato de experiência.

O contrato por obra certa é um tipo de contrato por tempo determinado, mas que exige por sua natureza uma especificação do serviço que será executado durante aquele período contratado, por ex. contrato para a construção de uma cerca, ou então, edificação de casas, etc.

Dirceu Galdino (1993, p. 54) diz que:

“Contrato por obra certa é uma espécie do contrato determinado e regulado pela Lei nº 2959, de 17 de novembro de 1956, cuja vigência depende da execução de serviços especificados (ex. construção de mangueira ou de curral; edificação de casas, etc.)”.

Ao contrato por obra certa se aplicam os mesmos direitos e obrigações dispostos quanto ao contrato realizado por prazo determinado, mas comporta algumas exceções, quais sejam: em vez do contrato ser realizado mediante tempo determinado, este será pela realização do serviço; deve ser anotado na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), além do contrato por obra certa, a especificação do serviço, isso por que na dúvida aplicar-se-á o disposto nos contratos por prazo indeterminado.

O contrato de experiência também é um tipo de contrato por tempo determinado, na qual o empregador analisa as condições de trabalho que o empregado tem e se serve para a realização do serviço ou não, assim como se faz o seu gosto ou não.

Para Dirceu Galdino e Aparecido Domingos Errerias Lopes (1993, p.55):

Tem o contrato de experiência por objetivo possibilitar que empregado e empregador avaliem-se mutuamente para vir a ser estabelecido um vínculo empregatício duradouro. O empregado avaliará o ambiente de trabalho, a atividade do empregador e o comportamento deste; o empregador avaliará a índole do empregado, a eficiência e o conhecimento técnico do empregado, sendo que considera-se justa causa para a rescisão do contrato de experiência, além dos atos faltosos enumerados no art.482, da CLT, a incapacidade, a inabilidade ou a inaptidão do empregado para o serviço ajustado.

Ainda, para o contrato de experiência só se admite excepcionalmente que seja de forma escrita ou verbal, sendo que a regra é o contrato por escrito, assinado e anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. A regra é que o contrato de experiência não exceda a noventa dias, podendo ser prorrogado por uma só vez, mas desde que não exceda o prazo máximo de 90 dias.

O contrato de substituição é nada mais nada menos do que substituir um empregado pelo outro, em razão do efetivo sofrer alguma anomalia com o serviço

e durante um tempo necessitar se ausentar do labor. Então elabora-se um contrato de substituição para que o substituto preencha aquela vaga até o retorno do outro.

Assim, com a volta do efetivo, automaticamente o contrato do substituto é rescindido.

Ainda temos 2 (dois) contratos que são importantes, quais são: o de safra e o eventual.

O contrato de safra se dá mediante a sazonalidade de determinada atividade agrícola e tem a sua duração dependente de variações estacionais. O parágrafo único do artigo 14 da Lei nº 5889 de 1973 diz que: “*Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária*”.

Para Galdino e Errerias Lopes:

O legislador brasileiro acolheu a tese do contrato único, ou seja, o período de cada safra será considerado como um contrato distinto e independente tanto dos anteriores quanto dos posteriores, razão pela qual fixou a indenização ao safrista em cada término de safra. (1993, p.64)

Então, logo se percebe que para cada período sazonal, um novo contrato de safra deverá ser elaborado.

O contrato do trabalhador eventual é o mais criticado, mas é o que mais é utilizado tanto pelos empregadores quanto pelos empregados. Por esse tipo de contrato o empregado trabalha na medida em que o empregador precisa, ou seja, labora eventualmente. A figura mais típica que temos é a do “bóia-fria”, que trabalha por dia, sendo que o dia que labora, recebe ao final da execução dos serviços; se não trabalhar, não recebe.

Embora de difícil classificação pela letra do artigo 2º da Lei nº 5889 de 1973, todos os trabalhadores desta natureza são detentores dos direitos inerentes aos trabalhadores rurais, como lhes assegura o artigo 17 da mesma lei.

GALDINO e ERRERIAS LOPES (1993, p. 69) dizem que: “O trabalhador eventual, realizando trabalhos acidentais, esporádicos, dentro do normal

funcionamento da empresa, nela não se insere. Sua passagem é efêmera, vinculada ao evento extraordinário que motivou a contratação”.

Sendo assim o contrato realizado para trabalhador eventual, hoje em dia quase não é formalizado, já que a sua função é praticamente suprir alguma falta da empresa no seu efetivo.

No exemplo dado do “bóia-fria” torna-se inviável a contratação , pois hoje o trabalhador pode estar trabalhando para um e amanhã para outro e assim sucessivamente. Por isso é difícil a formulação de contrato eventual para esse tipo de trabalhador, justamente por ele trabalhar cada dia para um empregador diferente.

O consórcio de empregadores vem de uma forma nova para tentar suprir essa falta, fazendo com que todos os empregados sejam registrados e recebam todos os seus direitos e que os empregadores cumpram suas obrigações sem muito custo.

4 – Da Sazonalidade da Produção Agrícola

Quando se fala em sazonalidade se pensa no período da produção agrícola, ou seja, as várias épocas do ano em que o empregador necessita de vários empregados para dar cumprimento a sua produção agrícola. Sendo assim para cada produção é necessário uma certa quantidade de empregados para aquele específico trabalho naquele determinado período do ano.

Desta forma o empregador pode necessitar, por exemplo, de 300 empregados no mês de fevereiro para o plantio da sua roça e de 450 no mês de julho para fazer a colheita, sendo que tais empregados podem variar, nem sempre vão ser os mesmos. Porém para cuidar da produção durante o período da germinação, crescimento do plantio, aplicação de defensivos para não comprometer a colheita, até esta, o empregador pode se utilizar basicamente de seus empregados efetivos de sua propriedade, isto porque esse serviço não exige um número grande de empregados para sua execução.

Dessa maneira na grande maioria das vezes o empregador acaba passando por cima da lei e contrata esses empregados nessas épocas, de plantio e de colheita, sem registro e somente para aquele período, fazendo com que os mesmos não tenham nenhum direito trabalhista após a execução do seu serviço.

Sazonalidade significa dizer algo que ocorre em determinada estação do ano, ou seja, o empregador só vai necessitar de um número maior de empregados naquela época do ano, o que torna difícil a regulamentação desses trabalhadores, gerando uma quase impossível comprovação jurídica dos dias trabalhados.

Sendo assim, até para evitar a informalidade, o Instituto Nacional do Seguro Social divulgou a circular de número 056, de outubro de 1999, que dispõe:

Considerando a sazonalidade e a eventualidade das tarefas laborais na atividade rural;

Considerando que as dificuldades operacionais das constantes contratações e dispensas dos empregados rurais induzem à informalidade;

Considerando que muitas propriedades rurais fazem parte do território de mais de um município, sendo impossível, nestes

casos, a expedição de matrícula CEI/8 (barra oito) restrita a um único município:

Autorizo a expedição de matrícula CEI/8 (barra oito) para dois ou mais empregadores rurais pessoas físicas vinculados ao contrato de trabalho (Art.12, V, alínea “a” da Lei 8.212/91), nas seguintes condições:

- a. Os empregados ficarão à disposição dos contratantes exclusivamente em suas propriedades rurais, vedada a cessão a terceiros;
- b. O pedido de matrícula será assinado por todos os empregadores;
- c. As propriedades rurais vinculadas ao contrato de trabalho deverão se situar em um mesmo município, ou em municípios limítrofes;
- d. A identificação de cada empregador e da propriedade rural, bem como a respectiva matrícula CEI para o recolhimento das contribuições sobre a comercialização da produção previstas no Art.25, I, II e parágrafo segundo da Lei 8.212/91;
- e. A matrícula é exclusiva para o recolhimento das contribuições previdenciárias sobre remuneração previstas no artigo 20 (empregado) da Lei 8.212/91;
- f. Deverão ser cadastrados no sistema todos os empregadores rurais pessoas físicas vinculados ao contrato de trabalho;
- g. Registrar o endereço onde toda a documentação estará disponível à fiscalização;
- h. Consignar no Campo “NOME” do cadastro de matrícula o primeiro empregador relacionado, seguido da expressão “E OUTROS”.

LUIZ AUBERTO LAZINHO – Diretor de Arrecadação.

Segundo texto de OLIVEIRA JUNIOR E GIATTI RODRIGUES de julho de 2000:

Poder-se-ia citar, a título exemplificativo, o problema do registro de trabalhadores que laboram nas colheitas de algodão, laranja, café, ou do setor sucroalcooleiro, segmento este que, somente no Estado do Paraná, gera 74.000 empregos diretos e outros 300.000 indiretos.

Portanto, a explicação de tantos empregos indiretos, ou seja, sem registro, se dá em face da sazonalidade da produção agrícola, sendo que conforme o empregador vai necessitando, ele vai contratando, porém informalmente, sem regulamentação. É o caso das grandes lavouras, em que o proprietário necessita

de muitos trabalhadores, contudo a contratação formal, gerando todos os direitos e obrigações, se torna inviável, pois vai precisar desse grupo em muito pouco tempo, o que acaba não compensando fazer tal obrigação.

Dessa forma o trabalhador do campo acaba ganhando muito pouco por dia trabalhado e não tendo direito trabalhista nenhum, sendo impossível, por exemplo, a constatação do período trabalhado necessário para a aposentadoria.

5 – Da União de Empregadores para a Contratação de Trabalhadores Rurais

Em face da problemática apresentada por nós no item anterior, surge a possibilidade de empregadores se unirem para contratar seus empregados e dar-lhes todos os direitos assegurados pela Constituição Federal, pela Lei nº 5889/73 e pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Maurício Mazur (2002, p. 59), trata essa união como o primeiro requisito e também como um fator social, pois vejamos:

O primeiro requisito para constituição do consórcio de empregadores rurais é de ordem sociológica, pela reunião de produtores com afinidades pessoais e com interesses agrícolas ou pecuários que possam ser harmonizados em relação ao trabalho contratado em conjunto.

Com o consórcio, todos os produtores rurais, na ordem que contratarem, terão direito aos serviços de seus empregados e arcarão cada um com a sua parte dos direitos trabalhistas que lhes são cabíveis, tais como, FGTS, férias, 13º salário, aviso prévio, e etc. Para isso todos os empregadores que fizerem parte do consórcio terão que registrá-lo no cadastro específico do INSS (CEI), com o nome de um deles, seguido da expressão “e outros”, porém com uma única matrícula que representará todos.

Em relação aos seus empregados diretos, ou seja, aqueles registrados no nome do produtor somente, o empregador vai ter a sua matrícula em separado. Os eventuais, que serão contratados em razão do consórcio para o período sazonal, serão registrados com a CEI única, ou coletiva.

Sendo assim, o produtor rural que optar pelo artigo 25-A da Lei nº10.256 de 09 de julho de 2001, terá conseqüentemente duas matrículas no cadastro específico do INSS, uma própria dos trabalhadores de sua propriedade, e outra, em nome coletivo, que será abrigada pelo consórcio de empregadores.

6 – Da Legislação Brasileira e o Consórcio de Empregadores

Antes de julho de 2001 o Consórcio de Empregadores Rurais não era contemplado pela legislação brasileira, nem tampouco pela CLT, menos ainda pela Constituição Federal, mas já existia uma portaria do Ministério do Trabalho e Emprego, a de nº 1964, de 01 de dezembro de 1999, que regulava as disposições, constituição, requisitos e todas as características dessa forma de contratação. Sendo assim, os pequenos produtores se baseavam nesta portaria para constituir o consórcio.

Essa portaria regulou, dentre outras disposições, segundo ela, “a orientação aos Auditores–Fiscais do Trabalho quanto à fiscalização em propriedades rurais em que haja prestação de trabalho subordinado a um Consórcio de Empregadores”.

Não obstante sua finalidade ser os auditores, a portaria acabou servindo de base para todos os produtores que quisessem optar pelo consórcio, visto que ela disciplinou nos seus 05 (cinco) artigos, todo o procedimento para a formalização, constituição e regulamentação do grupo consorciado.

Outra característica importante dela foi o disposto no artigo 1º da referida norma que diz:

Art.1º As Delegacias Regionais do Trabalho deverão dar ampla divulgação ao modelo de contratação rural denominado “Consórcio de Empregadores Rurais”, estimulando, para tanto, o debate entre produtores e trabalhadores rurais, por meio de suas entidades associativas ou sindicais.

Dessa forma todas as delegacias seriam obrigadas a dar ampla divulgação desse novo sistema de contratação que é pouco utilizado, mas justamente em razão dessa escassa propagação, é um meio pouco utilizado pelos produtores rurais, porque boa parte deles não sabem como funciona ou então, na maioria das vezes, nunca ouviram falar, por isso preferem passar por cima da Lei e continuar contratando os trabalhadores eventuais, chamados na linguagem social

de “bóias - frias”, o que por nós analisado é um grande infortúnio, pois se esse sistema fosse literalmente adotado, não teríamos mais tantos problemas de registro desses empregados.

Posteriormente foi criada a lei que regularia o consórcio finalmente, a nº 10.256 de 09 de julho de 2001, ainda com muitas lacunas, mas basicamente disciplinando o mesmo disposto na portaria do Ministério do Trabalho e Emprego, não com o objetivo de orientar os auditores fiscais do trabalho, mas sim com o fim de estabelecer uma ordem legal sobre essa nova forma de contratação do meio rural.

A referida lei disciplinou expressamente a matéria no artigo 25-A, dessa forma:

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

Os parágrafos 1º, 2º e 3º deste mesmo artigo, a Lei contemplará todos os procedimentos que deverão ser realizados para a constituição dessa nova forma de contratação do trabalhador rural.

Assim, fazendo uma interpretação conjugada da lei com a portaria do Ministério do Trabalho e Emprego é possível se chegar a todos os passos que deverão ser dados pelos empregadores para que se possa dar validade ao instituto do Consórcio Simplificado de Produtores Rurais.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 442, parágrafo único diz que é inadmissível a constatação do vínculo empregatício de cooperativas de serviços e seus cooperados, e desses com seus contratados, porém não diz nada, ou seja, nem proíbe e nem abole do ordenamento a possibilidade de ser formulado o consórcio para contratação de empregados rurais com os devidos registros e todas as garantias.

Não só neste artigo visto como também em todo o capítulo I do título IV da CLT, que dispõe sobre todos os tipos de contrato, o legislador infraconstitucional não contemplou a possibilidade da formação de consórcio para contratação de empregados rurais, e também não proibiu nada a respeito do tema.

A Constituição Federal de 1988 assim como a Consolidação das Leis do Trabalho, não dispôs nenhuma regra no que tange ao consórcio de empregadores.

Em não sendo possível constatar nenhuma regra nesses dispositivos, aplica-se então o princípio da especialidade, que segundo o qual "*lei especial derroga lei geral*". Desta feita, logo se tira que o consórcio de empregadores é válido e está perfeitamente disciplinado em lei, cujo número é 10.256 de julho de 2001.

Portanto não é mais possível uma discussão sobre se o consórcio de empregadores é legal ou não, pois a partir de 2001 essa discussão caiu por terra, já que foi elaborada a lei que dispõe especificamente sobre essa forma de contratação.

7 – Da Responsabilidade dos Empregadores

A responsabilidade que decorre do consórcio de empregadores é requisito essencial para a formação do consórcio simplificado dos produtores rurais, segundo artigo 3º, inciso II da portaria 1.964/99 do Ministério do Trabalho e Emprego. Tal regra é disciplinada no artigo 265 do Código Civil, regra básica da obrigação solidária, que disciplina assim:

Art.265. A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes.

No caso do grupo consorciado a solidariedade resulta de lei, senão vejamos;

O parágrafo 3º do artigo 25-A da Lei que trata do consórcio, diz que: “Os produtores rurais integrantes do consórcio de que trata o caput serão responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias”. Essas obrigações recaem na proporção em que o produtor necessitar dos serviços dos empregados contratados pelo consórcio, desde que todos cumpram fielmente com as suas obrigações, pois, se um não pagar, todos os outros estarão responsáveis solidariamente pela falta daquele, devendo cumprir na integralidade todos os encargos advindos do grupo consorciado.

Se realmente nenhum empregador descumprir a obrigação, quanto mais se precisar da mão-de-obra, mais irá arcar com os encargos previdenciários.

Para Maurício Mazur (2002, p. 60):

Verificada a possibilidade de reunião entre os produtores e deliberadas em conjunto suas regras, os consorciados devem subscrever o chamado “pacto de solidariedade”, onde irão assumir a responsabilidade solidária pelos encargos trabalhistas da contratação de trabalhadores em nome coletivo, vez que, no tocante às obrigações previdenciárias, essa condição decorre de lei. Os consorciados também devem outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e dispensar a mão-de-obra coletiva.

Existem outras responsabilidades que dizem questão a formulação do documento necessário para a constituição do consórcio, o registro deste no INCRA (Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária), e a devida matrícula única ou em nome coletivo registrada no Cadastro Específico do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

As responsabilidades advindas do consórcio não eximem os produtores rurais de quaisquer encargos provenientes dos seus empregados diretos, ou seja, aqueles registrados apenas em seu nome, para realizar serviços próprios de sua propriedade rural, de tal modo que se o proprietário optar pelo consórcio, deverá neste momento saber que incorrerá em duas obrigações, uma de ser responsável solidariamente pelos tributos previdenciários provenientes dos trabalhadores do consórcio e, outra dos seus próprios empregados, que trabalham somente para ele.

Seguindo os passos da Lei nº10.256 de 2001, artigo 25-A, os empregadores interessados em realizar o consórcio, deverão se unir, outorgando poderes a um deles que deverá contratar, gerir e demitir os trabalhadores para a prestação de serviços, em seguida deverão formular um contrato, assinado por todos que deverá ser registrado no cartório de títulos e documentos.

Este documento deverá conter a identificação de cada produtor, seu endereço pessoal e o endereço de sua propriedade rural, bem como o respectivo registro no INCRA, ou se for arrendatário, parceiro, informações relativas a esse institutos, e a matrícula no INSS de cada um dos empregadores.

Após essas diligências, o consórcio, segundo a lei, deverá ser matriculado no Instituto Nacional do Seguro Social (Cadastro Específico do INSS) em nome do empregador a quem houver sido outorgado os poderes, na forma do documento.

Assim feito, o consórcio estará pronto e regulamentado para a execução dos serviços em cada propriedade.

Em resumo, os requisitos básicos para a total formulação correta do Consórcio Simplificado são: a formação do grupo de interesse; a definição do administrador/gestor do grupo; o estabelecimento do pacto de solidariedade; a inscrição do consórcio junto ao INSS; a formalização do contrato de trabalho e

ainda um outro que diz respeito as propriedades, ou seja, todas elas deverão ser do mesmo município ou então de cidades limítrofes, isso para não haver desgaste de transporte na distancia entre uma e outra, e também para facilitar a eventual necessidade de um dos produtores integrantes do Consórcio.

A figura do administrador é importante porque ele é quem vai ser o responsável por realizar o recrutamento, seleção, formalização do contrato de trabalho, treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores selecionados.

Data Vênia, nada impede que o grupo consorciado de comum acordo eleja um terceiro para gerir e administrar o processo de contratação e gestão da mão-de-obra.

Maurício Mazur (2002, p. 60) diz:

[...] Aliás, é recomendável que isso ocorra, para que a administração dos interesses coletivos seja confiada a profissional habilitado, dispondo o consórcio de toda estrutura necessária para seu melhor funcionamento, como um departamento de recursos humanos, sempre com o rateio dos custos entre os consorciados.

8 – Do Registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social

Mozart Victor Russomano (1982, p. 66) diz que: A Carteira de Trabalho ou profissional (CTPS), além de ser um documento pessoal ao lado da Cédula de Identidade e Título de Eleitor, “vale como um espelho da conduta do empregado”.

Como qualquer outro trabalhador, o empregado que for contratado pelo consórcio de empregadores deverá ter o seu registro efetivado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, que será lavrado pelo gestor do grupo consorciado e assinado por este em nome de todos os participantes do consórcio e por cada empregado, que por sua vez, ficará vinculado à todos os produtores integrantes do grupo, de tal modo que não poderá prestar serviços à terceiros, ou seja, à alguém que não pertença ao consórcio.

A Universidade Federal de Lavras, Minas Gerais, em estudo realizado no período de agosto do ano de 2001, divulgou o Boletim Agropecuário de nº 43 a respeito do tema em estudo e dissertou o seguinte:

A formalização do contrato de trabalho envolve a assinatura da carteira de trabalho dos empregados junto ao Ministério do Trabalho. A carteira de trabalho será assinada pelo produtor/gestor do condomínio em nome dele e dos outros condôminos. (Boletim Agropecuário nº43/2001, UFLA-MG, p.12/13)

A expressão utilizada pela universidade está equivocada, visto que a Lei reguladora dessa forma de contratação chamou-a de consórcio simplificado e não de condomínio.

O contrato registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados, será aquele previsto no artigo 443 c/c 452 da Consolidação das Leis do Trabalho, por prazo indeterminado, já que prestará serviços para vários empregadores e de acordo com a sazonalidade, dificilmente o trabalhador irá ficar sem trabalho por um tempo, o que nos deixa claro a impossibilidade da contratação por prazo determinado, pois se assim o fosse o consórcio perderia a sua razão de ser.

Apesar de o consórcio ser uma contratação coletiva e única ao mesmo tempo, o contrato de trabalho será individual e não coletivo. Dessa forma cada trabalhador arcará com a sua responsabilidade na prestação dos serviços, embora esteja executando labor para um grupo e em companhia de outros empregados, o que lhe garantirá uma segurança jurídica plena de seus direitos sem depender de ninguém para pleiteá-los futuramente em uma eventual reclamação trabalhista. No entanto, se o que foi pactuado entre os produtores e trabalhadores não for cumprido, nada impede que haja manejo de ação em face do consórcio

A anotação na carteira será feita normalmente para cada empregado do grupo, respeitando de forma clara, as peculiaridades vistas nos parágrafos anteriores.

9 – Do Cadastro Único Específico do INSS

É sabido por todos que todo empregado, seja rural ou urbano tem direito ao cadastro no Instituto Nacional do Seguro Social, que lhe assegurará uma aposentadoria futuramente garantida pela Previdência Social.

Antes de ser um direito de todos os trabalhadores, é também uma obrigação tanto do empregador como do empregado, pois o empregador desconta a percentagem do salário do empregado e repassa esse valor à Previdência Social, sendo que o próprio trabalhador contribui para a previdência, a fim de assegurar uma futura aposentadoria. Mas fora essa contribuição o produtor rural também é obrigado a contribuir para o INSS, assim como todo e qualquer empregador.

Assim, o empregado, na parte que lhe cabe, acaba contribuindo para ele mesmo, para garantir o seu salário quando não puder mais trabalhar, ou já tiver decorrido o prazo máximo para se aposentar.

Quando se trata de empregador/empregado rurais, que não estejam vinculados por um consórcio, o cadastro no Instituto Nacional do Seguro Social será feito de forma individual, ou seja, para cada trabalhador será feito um cadastro, mas somente em nome do produtor, porque certamente esse empregado irá laborar apenas e tão somente para esse empregador, ficando vinculado por esse registro a esse proprietário rural.

Já no consórcio simplificado de produtores rurais, reconhecido como tal pela Lei nº 10.256 de 2001, o cadastro específico do INSS deverá ser único e em nome de todos, representados apenas por um deles, que será o produtor/representante, segundo a letra do artigo 25-A, §2º da referida lei.

De pronto se nota a diferença entre um tipo de cadastro e outro. No consórcio se usa para todos os integrantes participantes dele, apenas uma matrícula coletiva, que é a CEI única, em nome de todos. Na contratação individual, o empregador deverá fazer a matrícula sozinha e específica daquele empregado, porém somente no nome dele.

Esse cadastro específico é devido em razão da Portaria nº 1.964 de 1999 do Ministério do Trabalho e Emprego, que exige como um dos requisitos para a formação do grupo consorciado, no artigo 3º, inciso I – *a matrícula coletiva – CEI (Cadastro Específico do INSS) – deferida pelo Instituto Nacional do Seguro Social.*

O parágrafo primeiro da referida norma ainda explica como deve ser esse registro:

§1º O nome especificado na matrícula referida no inciso I deverá constar como empregador no registro do empregado e em todos os documentos decorrentes do contrato único de prestação de trabalho entre trabalhador e os produtores rurais consorciados.

Sendo assim, todos os trabalhadores que laboram para o consórcio estarão vinculados através dessa matrícula e não poderão trabalhar para ninguém que não esteja incluído no grupo.

Por fim, é necessário que ressalte que o cadastro no CEI deve ser efetuado no prazo de 30 (trinta) dias, contados do início das atividades.

10 – Da Facilitação na Contratação dos Empregados

Sem dúvida nenhuma a facilidade para se contratar com essa modalidade é grande. Não tem comparação com aquela em que o produtor rural se vale de intermediadores, que contratam trabalhadores eventuais (bóias-frias) para laborarem em suas propriedades sem nenhum vínculo, e mais, cada vez que o produtor necessita desse tipo de trabalho, tem-se uma grande preocupação, pois nunca se sabe quando irá conseguir o número de trabalhadores suficientes para a demanda de trabalho, que na maioria das vezes é muito grande.

Com o consórcio simplificado da Lei 10.256/01 a contratação desses trabalhadores tornou-se muito mais viável, no sentido de que agora, todos os contratados terão vínculo empregatício com os produtores rurais, e estes não mais precisarão se preocupar com a mão-de-obra quando necessitarem, pois terão um documento que os autorizam a valerem-se dos serviços de seus empregados na medida em que carecerem desses.

O produtor/gestor é quem terá o dever de contratação e gestão de todos os trabalhadores que farão parte do consórcio. Ele irá selecionar os empregados, de acordo com a necessidade do grupo e com a qualidade essencial para o serviço.

Feito isso, todos os produtores que do consórcio participam, terão, em igualdade de condições, direito a usufruir da mão-de-obra de todos os contratados pelo empregador/administrador, pois contribuirão da mesma forma para os encargos provenientes dessa contratação.

No pacto de solidariedade (documento necessário para a constituição do consórcio), os empregadores deverão deixar esclarecido a quantidade de tempo em que vão precisar da mão-de-obra dos laboradores e em qual período do ano. Pois o propósito do grupo é suprir a necessidade dos serviços de acordo com a sazonalidade.

11 – Da Licitude na Contratação Coletiva de Trabalhadores Rurais

Podemos extrair do próprio dicionário português que a palavra licitude, vem de lícito, algo que decorre de lei, ou seja, que é legal, está dentro da lei, permitido por ela ou autorizado pela mesma.

Existem várias formas de contratação coletiva de trabalhadores rurais, como vimos anteriormente, as cooperativas de mão-de-obra, o condomínio, o grupo econômico, o consórcio de empregadores rurais, todas amparadas pela legislação.

Por ora o que nos interessa é a última forma citada. Tendo em vista a Lei 10.256/01, que regula o consórcio simplificado, seria até desnecessário falar-se em licitude, já que a própria lei nos dá a forma de contratação. Porém é necessário já que alguns autores entendem, diferentemente da nossa corrente, que o consórcio, apesar de ser tratado por uma lei, não é uma boa forma de contratação.

Na pequena parcela da doutrina que critica essa forma de contratação, sustentam a dificuldade da localização entre uma propriedade e outra.

Sobre o tema Sérgio Pinto Martins (2000, p. 5-8) preceitua:

Haverá dificuldades na aplicação da norma coletiva, pois o empregado poderá trabalhar em diversas fazendas, em diversos Municípios. Existirão dúvidas quanto aos recolhimentos das contribuições sindical, assistencial e confederativa, em razão do mesmo motivo. Os serviços serão prestados em várias propriedades, que podem não estar localizadas no mesmo Município, trazendo o problema da competência da Justiça do Trabalho em razão do lugar, de dizer qual é o local em que a ação deve ser proposta [...]

Apesar de existirem algumas críticas a esse respeito, ou seja, da possível dificuldade do empregado em se locomover entre as propriedades participantes do grupo, ou então de saber onde demandar em uma eventual reclamação trabalhista, tendo em vista a competência em razão do lugar, logo se nota que

essa crítica não alcança o consórcio no que tange a licitude na contratação coletiva de trabalhadores rurais.

A título de exemplo, as cooperativas de mão-de-obra não exercem uma forma legal de contratação, pois passam fora do alcance da lei.

Sobre o tema, Maurício Mazur (2002, p. 22-23) discorre:

A cooperativa de mão-de-obra não garante os direitos trabalhistas nem previdenciários ao trabalhador. Ainda que tolerada no meio urbano, é ilegal no meio rural, porque incompatível com a legislação específica que atribui também à pessoa jurídica intermediadora de mão-de-obra a condição de empregador rural equiparado, como visto no parágrafo anterior.

A legalidade na contratação coletiva é clara e expressa da lei, que admite a união de empregadores para contratarem vários empregados em nome coletivo.

Para Maurício Mazur (2002, p. 63):

Em momento algum do ordenamento jurídico-brasileiro houve vedação à pluralidade de empregadores. Nada há na CLT ou nas leis esparsas que proíba a reunião de empregadores para a contratação de empregados ou que lhe de tratamento especial.

MAZUR (2002, p. 63-64) ressalta ainda que:

É o tradicional contrato de trabalho, sem alteração alguma, apenas marcado pela reunião de duas ou mais pessoas físicas na condição de empregadores, com obrigações idênticas às do empregador único.

Antigamente, em meados da década de 90 quando começou a surgir a idéia de consórcio de empregadores no Estado do Paraná e até o ano de 1999, com o advento da portaria 1.964, poderia até se cogitar em ilegalidade (ilicitude) dessa nova forma de contratação no meio rural, justamente porque não tinha ainda nenhuma lei que regulava o inteiro teor do tema em estudo.

Após surgir essa portaria, as coisas ficaram mais claras, ou seja, ela já dizia como seria o consórcio e todos os seus requisitos necessários para a sua formação, mas essa contratação era carente de lei ainda, e só com a lei poderia se ter uma segurança jurídica na contratação de trabalhadores eventuais por meio dessa inovação jurídica trazida pelo artigo 25-A da Lei 10.256/01.

Mas hoje não se pode negar que o perfil do consórcio simplificado de produtores rurais é imantado pela legislação brasileira e a contratação proveniente dele (coletiva) é totalmente legal (lícita).

12 – Da Necessidade de Constituição de Empresa

É sabido que para a constituição de uma empresa, necessário que se tenha uma pessoa jurídica, capaz de realizar todos os atos do mundo empresarial. Sendo assim, seria possível ao consórcio de empregadores constituir uma empresa desde que os produtores rurais formassem uma pessoa jurídica, o que não é possível, segundo a própria letra do artigo 25-A da Lei nº 10.256/01, que fala em “produtores rurais pessoas físicas”.

Walter Wiliam Ripper (2006, p. 3) acentua que:

A Lei n. 10.256/2001 equiparou o empregador rural (pessoa “física”) ao consórcio simplificado de produtores rurais. Este consórcio é formado pela união de produtores rurais como pessoas “físicas”, os quais outorgam a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores, exclusivamente, em âmbito dos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos (art.25-A).

Ora, veja que o nobre autor reafirma a questão da pessoa física, ou seja, deixando claro a desnecessidade de constituição de uma empresa para fazer valer o consórcio simplificado de produtores rurais.

Na mesma linha, Walter Wiliam Ripper (2006, p. 2) diz:

O consórcio de empregadores, previsto na Portaria n. 1.964 não corresponde ao consórcio de Direito Comercial, em razão de que a formação é de pessoas físicas e não de pessoas jurídicas, que apenas têm uma iniciativa em comum.

Segundo Fábio Ulhoa Coelho (2003, p. 18):

Conceitua-se empresa como sendo atividade, cuja marca essencial é a obtenção de lucros com o oferecimento ao mercado de bens ou serviços, gerados estes mediante a organização dos fatores de produção (força de trabalho, matéria-prima, capital e tecnologia).

Desse conceito se nota a impossibilidade da formação de empresa para o consórcio de empregadores, já que a sua finalidade é totalmente diversa da empresa, sendo que nessa o objetivo maior é a obtenção de lucro enquanto que o grupo consorciado tem o fim de diminuir o custo da contratação de trabalhadores eventuais e dar segurança jurídica ao empregado e ao empregador, além de facilitar muito a contratação desse tipo de trabalho, o eventual.

Portanto, para a formação do consórcio de empregadores rurais não é necessário a constituição de uma empresa. Basta seguir o que dispõe a lei instituidora dessa forma de contratação, ou seja, dois ou mais produtores pessoas físicas se unirem, representados por um deles, formular um documento, registrá-lo corretamente, como visto anteriormente, e contratar empregados em nome do grupo consorciado.

Não há que se falar em empresa no consórcio, porque os produtores não vão usar desse meio para obter lucro, isso é só uma forma de contratação inovadora, um meio que visa facilitar de forma regular e legal, o trabalho eventual.

13 – Do Enquadramento Previdenciário à esta Modalidade de Contratação

Quanto à parte fiscal previdenciária do consórcio de empregadores, a nosso ver, sem dúvida, haverá uma redução significativa das alíquotas dos encargos previstos para os empregados contratados pelo grupo consorciado.

Nesse sentido, Mário Campos de Oliveira Júnior e Sérgio Roberto Giatti Rodrigues (2000, p. 6) se pronunciam da seguinte forma:

No que se refere a parte fiscal previdenciária, entendemos haver significativa economia no que tange a redução da alíquota para recolhimento dos encargos sobre a folha de pagamento dos empregados registrados nesta modalidade de contratação, além do que, pela união dos empregadores, sensivelmente se reduz os custos de contratação, na medida em que estes são racionalizados, considerando que o produtor consorciado somente dispenderá recursos para pagamento da folha de salários dos trabalhadores que efetivamente utilizou, especificamente naqueles dias, semanas ou meses, conforme o caso.

O Regulamento da Previdência Social D-3.048/1999, na seção III, que trata Da Contribuição do Produtor Rural Pessoa Física e do Segurado Especial, disciplina no artigo 200 as alíquotas das contribuições a previdência dos trabalhadores que laboram para o consórcio:

Art. 200 A contribuição do empregador rural pessoa física, em substituição à contribuição de que tratam o inciso I do art. 201 e o art. 202, e a do segurado especial, incidente sobre a receita bruta da comercialização da produção rural, é de:

I – dois por cento para a seguridade social; e

II – zero vírgula um por cento para o financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrentes dos riscos ambientais do trabalho.

Enquanto no contrato individual o empregador arcaria com 2,7% para a previdência social, no consórcio de empregadores, o grupo arcará com 2,1% dos seus empregados, o que gera uma significativa economia para os pequenos produtores rurais.

As contribuições devidas sobre a folha de pagamento e o SAT, bem como a devida ao Serviço Nacional Rural, são substituídas em relação à remuneração paga, devida ou creditada ao empregado rural contratado pelo grupo consorciado, pela contribuição dos respectivos produtores rurais.

CONCLUSÃO

Diante da triste realidade campesina, podemos sugerir como uma forma de solução para seus problemas, a forma de contratação de empregados no meio rural por nós defendida nesse trabalho, já que no trabalho rural as necessidades são outras e muito mais difíceis que no trabalho urbano.

Como a nossa legislação trabalhista é precária e arcaica, da década de quarenta, é necessário que os novos operadores do direito lutem em busca de melhores soluções para os trabalhadores em geral, a fim de fazer valer o princípio mais elevado do direito trabalhista, que é o da “proteção”.

O consórcio de empregadores rurais vem para solucionar um problema antigo do trabalhador do campo, eventual, famigeradamente chamado de “bóia-fria”. Tornando a partir desse meio de contratação coletiva, um trabalho, enfim, legal, seguro, garantidor de direitos e extinguindo desse meio os chamados “gatos” ou intermediadores de mão-de-obra agrícola ou pecuária.

Como vimos durante o nosso trabalho, várias foram as formas de contratação coletiva, mas só o consórcio foi capaz de apresentar uma solução justa, necessária e compatível com as necessidades do campo, tanto do empregador, como do empregado. Tudo isso baseado em lei e com o aval do Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, da Previdência Social e outras entidades.

Contudo, essa nova forma de contratação coletiva dos trabalhadores do campo, só terá validade se os pequenos produtores acolherem de vez o consórcio para suas lavouras. Para isso, basta serem um pouco mais audaciosos e deixarem o receio que ainda têm dessa inovação trazida pelo artigo 25-A da Lei nº 10.256/01.

Por derradeiro, esperamos que essa nova forma de contratação no meio rural, tenha ampla divulgação e seja acolhida por todos os produtores rurais, do Brasil inteiro, e que, num futuro bem próximo possamos confirmar que esta foi a verdadeira solução para os antigos problemas apresentados pelo difícil trabalho no campo.

BIBLIOGRAFIA:

ALBUQUERQUE, João Batista de. **O Empregador e o Empregado Rural**. São Paulo: Ltr, 1996.

ARAÚJO, Alan Pereira de. **Breves Anotações sobre o consórcio simplificado de produtores rurais**. Jus Navegandi, Teresina, ano 7, n.66, jun.2003. Disponível em:
<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4154>>. Acesso em : 06 ago.2006.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**. Volume 1, 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: teoria geral do direito civil**. 18ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro e MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1998.

GALDINO, Dirceu e ERRERIAS LOPES, Aparecido Domingos. **Manual do Direito do Trabalho Rural**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Consórcio de empregadores rurais**. Suplemento de Legislação, Jurisprudência e Doutrina. São Paulo, n. 4/2000, abr./2000.

MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais: A mais nova forma de contratação de trabalho rural**. Curitiba: Juruá, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32ª ed. São Paulo: Ltr, 2006.

OLIVEIRA JÚNIOR, Mário Campos de; RODRIGUES, Sérgio Roberto Giatti. **Condomínio de empregadores**: registro de empregados, em nome coletivo de empregadores, sem intermediação. Um novo modelo de contratação no meio rural. Jus Navegandi, Teresina, a.4, n°45, set.2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1196>>. Acesso em: 18 abr.2006.

RIPPER, Walter Wiliam. **Consórcio de empregadores em meio urbano**: possibilidade analógica e eqüitativa. Jus Navegandi, Teresina, ano 10, n. 1135, 10 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8726>>. Acesso em: 18 ago. 2006.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários a Consolidação das Leis do Trabalhistas**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1982.