



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC
FACULDADE DE DIREITO
BACHARELADO EM DIREITO

ADRIANA GIRON LOPES

**A TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS
IMPLICAÇÕES NO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHADOR
RURAL**

JUIZ DE FORA

2010



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC
FACULDADE DE DIREITO
BACHARELADO EM DIREITO**

ADRIANA GIRON LOPES

**A TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS
IMPLICAÇÕES NO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHADOR
RURAL**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC como requisito para obtenção do bacharelado em Direito.

Orientadora: Prof^ª Carmem Lúcia Machado.

**JUIZ DE FORA
2010**

FOLHA DE APROVAÇÃO

Adriana Giron Lopes

Aluna

**“A TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS
IMPLICAÇÕES NO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHADOR RURAL”**

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade
Presidente Antônio Carlos/Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Profª: Carmem Lúcia Machado

Profº: Rodrigo Longotano

Profº: Bruno Palmieri

Aprovada em 27/11/2010.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu marido, Nilton Martins de Souza, pelo apoio, cumplicidade, paciência e amor que sempre me encorajaram a prosseguir nessa jornada. A meu filho Lucas, por compreender a minha luta e entender a minha ausência nestes últimos anos. Aos meus pais Nélio Ribeiro Lopes e Leila Giron Lopes, que sempre acreditaram em mim, e apontaram o caminho correto a seguir sempre, pelo amor e carinho e, sobretudo pelo exemplo de vida. Aos meus irmãos Ricardo, Renato e Gláucia pelo apoio no momento certo.

AGRADECIMENTO:

A todos os professores, pela dedicação, carinho e comprometimento. Em especial à prof^ª Carmem Lúcia Machado, que me apoiou, sobretudo no momento em que mais precisei. Chegar aqui não foi fácil, porém sempre contei com um Amigo, centro da minha vida, meu *Deus* que me ajudou a manter a fé, a esperança, o empenho e a força em todos os momentos de minha vida, nessa vitória. Agradeço a Ele, a meus pais, marido, irmãos, a tia especial Laura, cunhados, amigos e o meu grande amor Lucas, que suportou a minha ausência. Muito obrigado a todos pelo apoio no momento em que mais precisei!

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - TERCEIRIZAÇÃO

1.1 - Considerações iniciais	10
1.2 – Terceirização trabalhista	11
1.2 – Evolução histórica no Brasil	12
1.4 - Caracterização e efeitos jurídicos.....	14
1.4.1 - Terceirização Lícita e Ilícita	14
1.5 - Hipóteses de terceirização	16
1.6 - Análise sintética da Súmula 331 do TST.....	18

CAPÍTULO 2 - AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO MEIO RURAL, CONFORME A LEI Nº. 5.889/73 E O DECRETO 73.626/74

2.1 - Considerações	20
2.2 - Do consórcio de empregadores rurais	21
2.3 - Possibilidade da terceirização no meio rural	23
2.4 - Os impactos da terceirização no meio rural.....	24
2.5 - Vantagens	26
2.6 - Posição de jurisprudência sobre a terceirização no meio rural.....	27

CAPÍTULO 3 – CONCLUSÃO

3.1 - Considerações finais.....	32
---------------------------------	----

CAPÍTULO 4 – BIBLIOGRAFIA

35

CAPÍTULO 5 – ANEXOS

5.1 – Anexo I	38
5.2 - Anexo II.....	39
5.3 - Anexo III.....	43
5.3.1 - Quadro-Resumo sobre terceirização lícita	43

EPÍGRAFE

“Um velho peregrino estava a caminho das montanhas do Himalaia, no cortante frio do inverno, quando começou a nevar.

Disse-lhe o dono de uma hospedaria:

- Como conseguirá chegar lá com este tempo, meu bom homem?

O velho respondeu alegremente:

- Meu coração chegou lá primeiro. Desse modo, é fácil para o resto de mim segui-lo”.

*(Alexandre Rangel, em
Seguindo o Coração, Belo Horizonte/
MG, As mais belas PARÁBOLAS de
todos os tempos, 2002, pág. 194).*

INTRODUÇÃO

Hoje em dia, com o fenômeno da globalização e da crescente competitividade do mercado econômico, não se pode deixar de pensar e criar novas formas de prestação de serviços, as quais aumentem a qualidade do serviço ou dos produtos oferecidos e, conjuntamente, promovam a redução de custos empresariais.

Dessa forma, surge a terceirização, que traz como objetivo o estímulo econômico de uma sociedade empresarial, considerando-se que, se implantada de forma adequada, facilitará os caminhos da atividade preponderante do negócio empresarial ao qual se propusera inicialmente. Sendo assim, ficará a cargo da empresa prestadora de serviços, a terceirizada, a incumbência do exercício da atividade meio da contratante.

No Brasil, a terceirização vem ampliando gradativamente sua participação no mercado mundial e demonstrando grande importância econômica e social para toda nação brasileira, relativamente de forma participativa na geração de empregos e rendas para o país.

Em meio às diversas relações empresariais, o costume de contratar serviços de terceiros não é novidade, nova é a palavra terceirização e como vem se aumentando no mercado sócio econômico.

Esta dissertação analisa o fenômeno jurídico e social da terceirização sob o prisma lógico científico próprio do sistema jurídico e, apresentar as hipóteses favoráveis e contrárias à terceirização nas relações de trabalho e em especial à terceirização no setor rural e a legislação trabalhista brasileira aplicável ao trabalhador rural.

A busca pela terceirização de uma atividade tem o grande objetivo de reduzir os custos de uma determinada empresa ou uma determinada atividade, aumentando assim a sua eficiência. Não apenas receberá determinados benefícios à atividade terceirizada, como também toda a empresa e sua organização em conjunto. Pois de nada adianta obter maior eficiência em um determinado setor, se o restante da empresa não melhorar a sua gestão. E, ainda, o custo pode ser reduzido para a finalidade em questão. Isto é o que insinua a terceirização, mas ainda pode não ser suficiente para que a empresa consiga uma maior competitividade. Para tal objetivo, a presente dissertação propõe uma metodologia bastante ampla e abrangente, que envolve todos os níveis de decisão da empresa no processo de mudança, visando alcançar a cooperação e a contribuição de todos, enriquecendo ainda mais, o processo de terceirização, colocando

também as vantagens e desvantagens que se pode ter ao terceirizar uma sociedade empresarial.

Entretanto, exhibe-se que não se trata de proibi-la, mas de discipliná-la com base em critérios práticos, de forma a realçar sua finalidade de estímulo da competitividade às empresas submetidas à concorrência global e, cuidando, para que o seguimento não exposto a essa concorrência, seja impedido de praticá-la. Sendo assim, firma-se clara defesa de que o Direito não pode evoluir separado do real interesse social, divorciado de sua própria razão de subsistência.

CAPÍTULO 1 - TERCEIRIZAÇÃO

1.1 Considerações Iniciais

A terceirização é considerada como um fenômeno que se expressa com maior ou menor intensidade em quase todos os países. Trata-se de uma estratégia que se originou nos Estados Unidos, a partir da Segunda Guerra Mundial, quando as empresas produtoras de armas estavam sobrecarregadas com a demanda. Com isso as empresas bélicas passaram a transferir algumas funções a terceiros prestadores de serviços para dar suporte à enorme procura por armamento. Dessa forma, a experiência acarretou uma grande mudança no modelo de produção tradicional. Tem-se então, nesse período, a idéia de terceirização.

No Brasil, a idéia de terceirização desponta-se na economia nos anos 50, trazida por multinacionais, pelo interesse que tinham em se preocupar com a essência do seu negócio. Como exemplo tem-se a indústria automobilística no procedimento de contratação de mão de obra de terceiros para a produção de componentes do automóvel fabricados por estes e procedendo à produção final do veículo.

Enfatiza-se que as empresas que têm por atividade a limpeza e conservação também são consideradas pioneiras na terceirização no Brasil, com sua prática existente desde a década de 60. Mas considera-se a grande eclosão a partir da década de 90, o que vem flexibilizando para o mercado, muitas oportunidades para os prestadores de serviços.

A terceirização é, portanto, um fenômeno que vem sendo largamente utilizado no mundo moderno e, com a globalização e os esforços dos países para fazerem parte do mercado mundial, tem se expandido com rapidez, o que gera algumas controvérsias e várias interpretações causando muita polêmica nas relações de trabalho, principalmente na seara do Direito do Trabalho. Pois, para constituírem condições de competitividade, as sociedades empresariais têm optado pela contratação de mão de obra terceirizada, especializada e de baixo custo, trazendo assim, uma sensível redução dos encargos trabalhistas. Desta forma, com a terceirização, as pequenas e microempresas, que vêm surgindo no mercado, são consideradas as maiores impulsionadoras da economia, as quais são responsáveis pela absorção da mão de obra especializada das grandes empresas que não mais comportam tais trabalhadores.

Neste contexto, percebe-se que a terceirização é um instituto que a cada dia que se passa mais fortalecida tem se mostrado e está cada vez mais presente no mundo

globalizado. Dessa forma, temos que analisar, porém, a terceirização não apenas em seu contexto econômico, mas também sob o seu aspecto jurídico, principalmente trabalhista, com intuito de coibir meios abusivos que venham causar prejuízos aos interesses do empregado ou do empregador; através de regulamentações, para fixar os limites da licitude da terceirização tornando viável o trabalho terceirizado.

1.2 Terceirização trabalhista

Vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados à sua atividade-meio. Define-se em subcontratação, terciarização, reconcentração, exteriorização do emprego, focalização, filialização, desverticalização, parceria e, a mais utilizada, terceirização.

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário.

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. É a intermediação existente entre uma empresa e um terceiro, por contratação que pode ser regulada pelo Direito Civil, Comercial ou administrativo, considerando-se que, se implantada de forma adequada, facilitará os caminhos da atividade preponderante do negócio empresarial ao qual se propusera inicialmente. Sendo assim, ficará a cargo da empresa prestadora de serviços, a terceirizada, a incumbência daquela atividade meio, com o intuito de reduzir os custos, aumentar a lucratividade, trazer maior agilidade, flexibilidade e competitividade à empresa.

Em relação à forma administrativa, a terceirização significa descentralizar a terceiros, como forma importante de solução, para o barateamento do custo administrativo.

O direito brasileiro é praticamente omissivo, no sentido legal, em relação à terceirização. A terceirização não está expressamente definida em lei, nem há norma jurídica tratando especificamente do tema. O que existe de concreto é a Lei nº. 6.019/1974 referente ao trabalho temporário e a Lei 7.102/1983 sobre serviços de vigilância e transporte de valores e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a impessoalidade e a subordinação direta.

No entanto, com relação à prestação de serviços, não há lei específica, na legislação brasileira, tem-se apenas a Súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, que prevê em seus respectivos incisos quais as possibilidades de contratos de prestação de serviços terceirizados e entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

Contudo a prática deste serviço, em dias atuais, é uma realidade. Dessa forma, há a necessidade de adaptação à estrutura jurídica existente, com forma de nortear a forma de operação das atividades terceirizadas.

1.3 Evolução histórica no Brasil

A terceirização é considerada como fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho e que se apresenta com maior ou menor intensidade em quase todos os outros países, sendo que apenas nas últimas três décadas é que esta tomou clareza estrutural e amplitude de dimensão, no Brasil.

Ao decorrer do tempo, o desenvolvimento da terceirização tomou grandes proporções. Trata-se de uma realidade histórico cultural que deverá ser observada num todo, em específico seu desenvolvimento no tempo.

A terceirização surge a partir do momento em que o desemprego é uma realidade crítica para a sociedade. É o que ocorre em diversos países, quando passam a conviver com as chamadas crises econômicas, em que os empresários procuram diminuir seus custos, afetando, principalmente a mão-de-obra.

A primeira idéia de terceirização dá-se em tempo da segunda Grande guerra Mundial, quando os empresários das empresas produtoras de armas se vêm em grandes dificuldades para produzir armas em tempo hábil e em grandes escala. Assim, passam a delegar serviços a terceiros.

No Brasil, a noção de terceirização dá-se pelos anos de 1950, com as indústrias automobilísticas, ao contratar prestação de serviços de terceiros objetivando aumentar a produção de veículos.

Nos estados Unidos, as empresas de trabalhos temporários surgiram da necessidade de um advogado que precisava interpor um recurso de 120 laudas, o que na época era feito por máquina de datilografar, e não tinha secretária para ajudá-lo. Até que passou o serviço para uma dona de casa que o fez em tempo hábil e o advogado conseguiu apresentar o recurso tempestivamente ao Tribunal. Assim ele se viu diante de uma situação em que tantos outros passam. E assim nasceu o serviço temporário,

visando os trabalhos inesperados e de curta duração. Assim nasce na França a Lei 72-1, de 03 de janeiro de 1972¹ que dispõe sobre o trabalho temporário. Frisando que, nesta época, esta Lei também compreendia o trabalho em zonas rurais.

Em 1973, verifica-se, no Brasil, que essa prática de locação de mão de obra tornava-se freqüente, sendo que mais de 50.000 trabalhadores prestavam serviços nas condições de serviço temporário na cidade de São Paulo.

Observa-se que as empresas tinham por objetivo não se prender às disposições da lei quanto aos empregados, que visava proteger o trabalhador, tendo assim mão de obra mais barata. Por este contexto é que surge a primeira norma reguladora, a Lei 6.019/1974, sobre a terceirização, haja vista que não com essa denominação, mas que veio a regulamentar o trabalho temporário que já era utilizado por diversas empresas sem as devidas normas.

Também começam aqui os bancos a terceirizar suas atividades. Ora, por que ter trabalhadores efetivos trabalhando por 6 horas diárias se pelo mesmo preço pode se ter trabalhadores trabalhando com 8 horas diárias?

Posteriormente, surge a lei 7.102/83, tratando da segurança dos estabelecimentos financeiros e permitindo a terceirização dos serviços de vigilância e de transporte de valores no setor financeiro.

No mundo moderno, a terceirização vem se difundindo em larga escala, sendo utilizado no mundo moderno por praticamente todos os países e em diversas culturas, especialmente na Europa, não excluindo o Brasil. Isso mostra que estamos saindo da era industrial para entrar na era dos serviços.

É preciso analisar, a terceirização não apenas num contexto econômico, mas como também sob o seu aspecto jurídico, principalmente trabalhista.

Em razão dessas considerações, surgem diversos problemas trabalhistas no tocante à existência ou não da relação de emprego entre a pessoa terceirizada e sua ex-empresa. Deve-se esclarecer que o artigo 170, inciso VIII da Constituição Federal estabelece o princípio de que a ordem econômica busca o pleno emprego. Sendo essa uma regra programática que deve ser complementada pela lei ordinária, não dizendo que a terceirização é proibida quando há diminuição de postos de trabalho nas empresas, pois o princípio constitucional é apenas um princípio a ser buscado.

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho, 10ª Ed, 2010, pág. 3.

Necessário dizer que muitos conflitos trabalhistas que decorrem da terceirização são relacionados à existência ou inexistência de relação de emprego, dando, assim, oportunidade à definição de uma posição jurisprudencial do TST, consubstanciada inicialmente na Súmula 256 daquela Corte e posteriormente na sua revisão pela Súmula 331.

Para o estudo do tema, há que se lembrar das lições de Rafael Caldera², de que “o direito do trabalho não pode ser inimigo do progresso, porque é fonte e instrumento do progresso. Não pode ser inimigo da riqueza, porque sua aspiração é que ela alcance um número cada vez maior de pessoas. Não pode ser hostil os avanços tecnológicos, pois eles são efeito do trabalho” Há necessidade de conciliação entre os avanços tecnológicos, aptos inclusive a gerar novos empregos (1985, p.18 e 27).

Hoje se tem clara percepção de que o processo de terceirização tem produzido transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica do país. Falta, contudo, clareza quanto à compreensão da exata dimensão e extensão sobre as transformações acerca da terceirização, principalmente ao ramo justralhista e seus operadores para suplantar as direções essenciais do Direito do Trabalho, de modo a não propiciar que ele se transforme na antítese dos princípios, institutos e regras que sempre foram a marca civilizatória e distintiva desse ramo jurídico.

1.4 Caracterização e efeitos jurídicos

1.4.1 Terceirização Lícita e Ilícita

Quanto às atividades de terceirização, a ordem justralhista distingue entre terceirização lícita e ilícita ou terceirização legal ou ilegal.

As situações lícitas ou situações-tipo de terceirização estão, hoje, determinadas, claramente, na Súmula 331, do TST. Este dispositivo delimitou quatro tipos de contratação de mão-de-obra por empresa interposta.

Destaca-se que não existe norma vedando a contratação de serviços, de mão de obra, por terceiros.

² CALDEIRA, Rafael. Discurso: Anais do XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Caracas, 1985. V. 1, p.18 e 27. Citado por Sérgio Pinto Martins, na obra A terceirização e o Direito d Trabalho, 10ª Ed., pág. 5.

Entretanto, é necessário estabelecer uma distinção entre terceirização lícita e ilícita ou terceirização legal ou ilegal, para complementar o que diz a Súmula 331 do TST. Pois bem, distingui-se assim:

Terceirização legal ou lícita é aquela que observará os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo e nem enxertando de fraudes, distanciando da existência da relação de emprego.

Nota-se que nessa modalidade a empresa dedica-se a um número menor de atividades há menor desperdício no processo de produção, desconcentração da mão de obra trazendo assim uma diminuição de custos para a empresa.

A terceirização ilegal ou ilícita é a que burla as leis trabalhistas tornando-se a locação permanente de mão de obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízos aos trabalhadores, pois busca-se apenas o melhor preço, implicando-se mão de obra mais barata, com redução de salário e desvirtuamento da relação de emprego, e também a escolha de parceiros não adequados quando inidôneos financeiramente.

Na prática, excluídas as situações de atividades lícitas, não há na ordem jurídica brasileira preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem, sem que o tomador responda, juridicamente, pelo vínculo de trabalho estabelecido. Caracteriza-se, nestes casos, a terceirização ilícita.

Seguem algumas decisões de tribunais, entre outras, para complemento do assunto referido.

Processo 01678-2005-037-03-00-2 RO
Data de Publicação 24/06/2006 DJMG Página: 16
Órgão Julgador Quarta Turma
Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault
Revisor Desembargador Júlio Bernardo do Carmo
Recorrentes : HABIB GUILHERME ALVIM GEARA (1)
TELEMAR NORTE LESTE S.A (2)
Recorridos : OS MESMOS
“MASTEC BRASIL S.A (MASSA FALIDA DE)
EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO "ATIVIDADE-MEIO - LICITUDE - Fenômeno da atualidade e tendência do presente século nas relações de trabalho e de prestação de serviços, a terceirização desperta a curiosidade dos doutrinadores e dos juristas, pela crescente expansão. José Augusto Rodrigues Pinto, em Curso de Direito Individual do Trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 1997, páginas 142/45.”

Processo 00625-2005-018-03-00-6 RO
Data de Publicação 08/10/2005 DJMG Página: 13
Órgão Julgador Quinta Turma
Relator Desembargador José Roberto Freire Pimenta
Revisor Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

00625-2005-018-03-00-6-RO

RECORRENTES: 1) RONALDO PIRES ASSUNÇÃO

2) CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

RECORRIDOS: 1) OS MESMOS

2) ROSCH ADMINISTRADORA DE SERVIÇOS LTDA.

EMENTA: “ILEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES-FIM "MARCHANDAGE". EMPRESA PÚBLICA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. As situações-tipo de terceirizações lícitas, de acordo com os enunciados I e III da Súmula 331 do Col. TST, são aquelas situações que autorizem a contratação de trabalho temporário expressamente especificadas pela Lei nº 6.019/74, que envolvam atividades de vigilância, atividades de conservação e limpeza e, por fim, serviços relacionados à atividade-meio do tomador. Estabelece ainda a jurisprudência que, a fim de se configurar lícita a terceirização, mister se faz que a empresa terceirizante responda pela direção dos serviços efetuados por seu empregado, mantendo-se com esta a subordinação e a personalidade e não diretamente em face da empresa tomadora dos serviços terceirizados. Restando provado, na hipótese vertente, que não só houve a terceirização de atividade-fim como a subordinação e a personalidade direta do autor com a empresa tomadora, impor-se-ia o reconhecimento do vínculo diretamente com a tomadora dos serviços, não fosse a exceptividade do inciso II da citada Súmula 331 do Col. TST estabelecida com base na norma constitucional disposta no inciso II do artigo 37 da Lei Fundamental. Tal fato, todavia, não é óbice à condenação solidária da tomadora de serviços, responsável pela violação do direito obreiro, nos termos do artigo 942 do Código Civil.”

Processo 00519-2002-087-03-00-4 RO

Data de Publicação 25/09/2002 DJMG Página: 0

Órgão Julgador Segunda Turma

Relatora: Desembargadora Alice Monteiro de Barros

Revisora: Convocada Nanci de Melo e Silva

Recorrentes: ANTÔNIO FERREIRA DAS DORES (1)

FIAT AUTOMÓVEIS S/A (2)

COMAU DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. (3)

Recorridos: OS MESMOS

EMENTA:“TERCEIRIZAÇÃO FRAUDE NÃO CARACTERIZADA. O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade-fim, ou seja, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio. Segundo José Augusto Rodrigues Pinto, o que parece importante na terceirização, em crescente expansão, é saber contê-la dentro dos limites convenientes à índole e ao papel do Direito do Trabalho nas relações jurídicas que regula, de modo que a terceirização legítima estaria limitada, de um lado, pela flexibilização do Direito do Trabalho e, de outro, pela fraude à lei trabalhista (Curso de direito individual o trabalho. 3a. ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 142-5).”

Entretanto, nem sempre será fácil diferenciar a verdadeira terceirização, a terceirização lícita da terceirização fraudulenta, isto é, a ilícita, tarefa que se destina ao Poder Judiciário Trabalhista, que terá de dirimir a questão.

1.5 Hipóteses de terceirização

As situações de terceirizações lícitas constituem quatro grandes grupos que estão claramente no texto da Súmula 331 do TST. São as que se seguem:

Em primeiro lugar, têm-se as situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário. São aquelas que tratam de situações de substituição de pessoal regular ou permanente da empresa tomadora que decorre do fato de uma necessidade transitória ou se trata de necessidade resultante de acréscimo de serviços dessa empresa. Tais hipóteses estão expressas na Lei 6.019/74, a qual também estabelece ainda outros requisitos para a caracterização de trabalho temporário.

Em segundo lugar, “atividades de vigilância”, regidas pela Lei nº 7.102/83, onde a súmula 331, III, do TST, abrangeu, além do segmento bancário exposto pela súmula 256, também a todos, inclusive as pessoas naturais, ou seja, não apenas o seguimento bancário, mas quaisquer outros segmentos do mercado de trabalho, que contratem serviços de vigilância mediante empresas especializadas o uso do instituto da terceirização. Sendo está Súmula alterada a Lei 7.102/83 que dispunha somente sobre os bancos.

O terceiro grupo é aquele que expressa atividades de “conservação e limpeza”. Observa-se que este tipo de terceirização foi um dos primeiros a inserir no mercado de trabalho privado, práticas terceirizantes.

E por fim, o quarto grupo que diz respeito à “serviços especializados ligados à atividade meio do tomador”. Não são atividades expressamente discriminadas, trata-se de atividades que não estão ligadas à atividade-fim do empregador, mas a atividade-meio da empresa.

A dualidade das atividades, segundo Mauricio Godinho Delgado,³ define-se em atividades-fim, que são “atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços”; já as atividades-meio são “atividades periféricas

³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 9ª Ed. - São Paulo: LTr., 2010. Pág. 425.

da dinâmica empresarial do tomador de serviço”, tais atividades estão definidas na Lei 5.645/70.

Observa-se que a própria noção de atividade-meio e atividade-fim são amparadas na doutrina e na jurisprudência trabalhista. Ambas utilizadas como mecanismo para distinguir a terceirização lícita e ilícita no âmbito do Direito do Trabalho e a sua conseqüente repercussão na individualização do vínculo empregatício, na medida em que, no âmbito privado, a atividade-fim da empresa é direcionável de acordo com a estratégia da administração mais adequada a ser escolhida para o momento.⁴

Considera-se lícita, também, a terceirização de trabalho em domicílio, a partir do feito ser sob forma de contratação de autônomos. Essa forma de trabalho será lícita desde que haja efetiva autonomia do prestador de serviços.

É também lícita a contratação do trabalhador avulso, porém, neste caso, exige-se a participação do sindicato da categoria profissional na contratação.

O TST esclarece que para a terceirização ser lícita não pode haver personalidade e subordinação direta entre o trabalhador terceirizado e o tomador de serviços.

Insurge que somente o trabalhador temporário poderá ter personalidade e subordinação perante o tomador de serviços.

Ressalte-se, ainda, que a jurisprudência admite a terceirização enquanto modalidade de contratação de prestação de serviços entre duas entidades empresariais, sendo que a empresa interposta direciona os serviços efetuados por seu trabalhador perante a tomadora de serviços, mantendo-se, portanto, a subordinação e personalidade perante a empresa de terceirização.

1.6 Análise sintética da Súmula 331 do TST

Aduz o Enunciado 331 do TST:

“Contrato de prestação de serviço – Legalidade - Revisão do enunciado nº. 256”

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo nos casos de trabalho temporário. (Lei n. 6.019, de 03.01.74).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

⁴ NETO, José Affonso Dallegrave. Direito do trabalho, 22ª edição Juruá, Editora, Curitiba, p. 432, 2007. Citado por Maurício Godinho Delgado em Curso de Direito do Trabalho. 8ª Ed. São Paulo, LTR, 2006.

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

Inicialmente, ao analisar o inciso I acima transcrito, aduz-se que, a contratação por empresa interposta não se figura, por si só, ilegal. Somente será considerada ilegal quando exista fraude com o objetivo de frustrar a aplicação da lei trabalhista.

Conforme a doutrinadora Maria Alice Monteiro de Barros⁵, o TST, no inciso II da referida súmula, preocupou-se em resguardar o contido no art. 37, II da Constituição Federal, deixando clara a impossibilidade de se reconhecer a relação de emprego entre o trabalhador e os órgãos da administração direta ou indireta, em razão da prestação de serviços por meio de contratação irregular, sem o necessário concurso público.

Na análise do inciso III desta súmula se verifica a possibilidade de utilização do contrato de terceirização nas hipóteses de serviços de vigilância, conservação e limpeza, ou de serviços especializados.

A princípio, a questão que mais chama atenção do referido inciso, tem relação entre “atividade-meio” e “atividade-fim”, havendo discussões sobre a possibilidade ou não desta última figurar como objeto de serviço terceirizado.

Por fim, temos o inciso IV da Súmula 331 do TST, o qual fixa a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços pelas obrigações trabalhistas que venham a ser inadimplidas pela empresa prestadora de serviços contratada.

A possibilidade de responsabilização subsidiária prescinde da ilicitude da terceirização, bastando que haja o inadimplemento das obrigações por parte do empregador, devendo-se observar se o pré-requisito de que a empresa tomadora de serviços tenha participado da relação processual, visando garantir o exercício dos princípios do contraditório e da ampla defesa por parte da empresa. Ou seja, as verbas

⁵ BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito do Trabalho, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2006.

trabalhistas não quitadas pela empresa prestadora de serviços ao seu empregado serão atribuídas a esta, ainda que inexistentes a subordinação e a pessoalidade.

Infere-se da análise da Súmula 331 do TST e de seus incisos que, na hipótese de inadimplemento da obrigação pelo devedor principal, segundo a doutrina, incidirá a plena responsabilidade do tomador de serviços.

Concluí-se que a Súmula 331 do TST não pode ser entendida como taxativa, podendo existir outras atividades que possam ser terceirizadas ou podendo existir fraude nas atividades nela indicadas.

CAPÍTULO 2 - AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO MEIO RURAL, CONFORME A LEI Nº. 5.889/73 E O DECRETO 73.626/74

2.1 Considerações

Conceitua-se como empregado rural o trabalhador que presta serviços de natureza não eventual em propriedade rural ou prédio rústico, mediante subordinação ao empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário assim entendida, toda pessoa que exerce atividade agro-econômica.

O trabalho rural é caracterizado pela natureza laborativa braçal e cansativa. Em regra, o trabalhador rural é marcado por ter baixa escolaridade, sendo que, por várias razões, culturais e históricas, este depende do proprietário de terras e de políticas assistenciais de governo.

Têm-se algumas particularidades sobre o trabalho rural:

O contrato de trabalho rural pode ter duração determinada e indeterminada;

São admitidos contratos de safra;

Seus direitos que já eram praticamente igualados aos do urbano, pela Lei 5.889/73, foram pela Constituição Federal/88 totalmente equiparados;

O trabalhador de indústria situado em propriedade rural é considerado industriário e regido pela CLT e não pela lei do trabalho rural (TST, Enunciado nº 57).

Pois bem, as relações de trabalho rural são reguladas por uma lei própria de natureza especial, a Lei 5.889/73, que é regulamentada pelo Decreto 73.626/74, onde se têm a legalidade da intermediação de mão-de-obra nas atividades rurais também chamadas agrícolas.

A citada Lei, em seu artigo 17, estabelece que todo o trabalhador rural propenso a prestar serviços a empregador rural será amparado pela mesma com todos os direitos trabalhistas. Dessa forma, se o trabalhador prestar serviços por meio de uma cooperativa, estará renunciando a direitos que, em virtude de sua natureza e do citado artigo são irrenunciáveis. Daí a impossibilidade da prestação de serviços a partir de cooperativas de trabalho no meio rural.

Judicialmente, o vínculo de emprego poderá ser comprovado por vários meios, inclusive por prova testemunhal (a comprovação da pessoalidade, subordinação, onerosidade e não-eventualidade). A realidade prevalece mesmo que o produtor tenha celebrado contrato de prestação de serviço ou de locação de mão-de-obra.

Conforme a Súmula 331 do TST, a locação de serviços permitida por lei, e não de mão-de-obra, no meio rural é que se refere às atividades de caráter esporádico que demandam especialização ou as que não se incluem na atividade-fim do produtor rural.

É sabido que a lei não permite no meio rural a locação de mão-de-obra, chamado de aluguel de trabalhadores por uma terceira pessoa. Tal fato ocorre no sentido de evitar a contratação dos trabalhadores chamados de “gatos”, dos falsos empreiteiros e das cooperativas de mão-de-obra, devendo o produtor rural optar pela contratação direta, através do contrato de Safra, evitando prejuízos e futuros conflitos.

Desta forma, conforme o artigo 513 CLT, a hipótese para uma possível solução seria o trabalho rural avulso sindicalizado. Porém, por falta de gerenciamento dos sindicatos rurais aos seus associados, esta forma de contratação dos trabalhadores rurais, fica comprometida.

A solução encontrada pelos agricultores que necessitam do trabalho rural para sua sobrevivência, por ocasião de suas colheitas, foi a constituição de um Consórcio de Empregadores Rurais⁶, conforme realizado nos Estados do Paraná, Minas Gerais e São Paulo.

Diante de todo exposto, não se deve esquecer que, para obter sucessos na forma de trabalho rural em organizações de cooperativas, é necessário um eficiente sistema de comunicação e educação cooperativista adequada para estes trabalhadores rurais.

2.2 Do consórcio de empregadores rurais

Nos Estados do Paraná, Minas Gerais e São Paulo vem sendo praticada uma nova forma de vinculação laboral, que é a contratação de equipe patronal, Pois, com a ocorrência de falsas cooperativas, que agravaram os prejuízos dos empregadores rurais, surgiu esta alternativa. O consórcio de empregadores rurais que consiste numa sociedade de produtores rurais para gestão coletiva de mão-de-obra.

Para se efetuar o registro de constituição de uma sociedade é necessário a confecção do termo de responsabilidade solidária, registrado em cartório, com a identificação de cada produtor pessoa física. No contrato, obrigatoriamente, deverá

⁶ http://www.maph.com.br/tematica/terceirizaodotrabalho_terceirizaodotrabalhorural.htm. (em 25/07/2010).

conter a especificação do objeto, as tarefas a serem desenvolvidas, cotas de produção a serem cumpridas e salário, bem como o prazo de duração deste.

Empregador e trabalhador rural negociam diretamente o valor e a modalidade do salário, garantindo-se, em qualquer caso, o salário mínimo da hora, dia ou semana.

Todos os dados acima, inclusive nome do trabalhador, deverão ser anotados em CTPS, incluindo o nome de um dos produtores, nomeado para tanto, acrescido da expressão “e outros”.

Houve dificuldades iniciais em razão do entendimento do INSS de que o consórcio era legalmente permitido, mas sobre ele seriam incidentes as taxações inerentes à empresa urbana, por constituir-se em empresa prestadora de serviços.

No entanto, essas dificuldades foram superadas devido a vários debates ocorridos tanto no Poder Judiciário como também em vários encontros entre o Ministério do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e os representantes das categorias profissionais e patronais do campo.

No dia 24 de setembro de 1999, foi firmado, na Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, o que se convencionou chamar Pacto Rural de São Paulo, em que se estabeleceram as bases para a expansão do contrato de equipe patronal rural.

Por força deste contrato, o trabalhador terá todos os seus direitos garantidos, inclusive um contrato duradouro de trabalho, prestando serviços a todos os tomadores que compõem o consórcio.

Por meio da Portaria nº 1.964, de 01.12.99, o Ministério do Trabalho normatizou a matéria, onde constam todos os requisitos formais a serem obedecidos para a instituição dos consórcios.

No Estado de São Paulo, em 07.07.2000, no município de Onda Verde, houve a instalação do primeiro consórcio de empregadores, o qual empregou 300 trabalhadores na cultura de cana-de-açúcar.

Enfim, a idéia se concretizou, proporcionando a formalização de milhares de contratos no Brasil e reúne condições de representar moderna e eficaz alternativa, conforme se esperava.

Considerando que o consórcio é apenas uma alternativa a mais, não se justificam as reações descuidadas e até destemperadas, embora minoritárias, de alguns empregadores.

Devido à terceirização e suas transformações no meio rural, determinadas pela maior amplitude da concorrência, criou-se casos concretos inteiramente novos e que

obrigaram a jurisprudência trabalhista a buscar um posicionamento claro sobre a questão da responsabilidade do empregador pelos créditos do obreiro.

Por fim, resta transcrever um importante comentário de Maurício Godinho Delgado acerca do tema:

“O caminho percorrido pela jurisprudência nesse processo de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem combinado duas trilhas principais: a trilha da isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados originais da empresa tomador de serviços e a trilha da responsabilização do tomador de serviços pelos valores trabalhistas oriundos da prática terceirizante”⁷.

2.3 Possibilidade da terceirização no meio rural

A terceirização no âmbito trabalhista rural foi analisada pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, pelo Colendo Superior Tribunal de Justiça, pelo Ministério Público do Trabalho, bem como pelo Ministério do Trabalho e Emprego, onde ambos consideraram legal a contratação de empregados para trabalharem em atividades no meio rural, através de empresas prestadoras de serviços. Assim transcreve-se, abaixo, o posicionamento do E.TST sobre a Terceirização na área Rural, *in verbis*:

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO MEIO RURAL_- PLANTIO E CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR DESTINADA À USINA DE FABRICAÇÃO DE AÇÚCAR E DE ÁLCOOL. Ilegitimidade de parte da tomadora. Não são consideradas empresas "interpostas" - e, portanto, são legais -, aquelas que prestam serviços especializados a terceiros, com o objetivo de liberar a tomadora para atividades consideradas essenciais a seu processo produtivo. Por serviços especializados, entenda-se toda e qualquer atividade organizada colocada à disposição do mercado, em troca de uma contraprestação pecuniária, podendo ser o fornecimento de serviços de limpeza, de vigilância, de corte e plantio de cana-de-açúcar, etc., desde que, para tanto, haja necessidade de um conhecimento específico, que não precisa ser, necessariamente, altamente complexo. O artigo 15, § 2º, da Lei 8.036/90 - Lei do FGTS - autoriza a criação dessas empresas. Assim, inexistente norma proibitiva à contratação desses serviços; muito menos no sentido de que o vínculo de emprego do trabalhador envolvido nesse contrato, se estabeleça com a tomadora dos serviços. É perfeitamente lícita a contratação de terceiros, em qualquer fase do sistema produtivo, pouco importando se os serviços são realizados no estabelecimento da fornecedora, de terceiros, ou da tomadora de serviços, ou se se trate de atividade primordial ou atividade secundária da empresa, desde que não se infrinja a lei, a Constituição Federal e as convenções coletivas próprias (artigo 444 da CLT). (...). (TRT 15ª

⁷ DELGADO. Mauricio Godinho, em Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, Ed. LTr 2004, pág. 462.

Região – 5ª Turma – Rel. Antonio Tadeu Gomieri. RO 005102/1997. Publ. DOE 01/12/1999) (sem destaque no original).

Há muitos anos, a terceirização dos serviços no meio rural é uma realidade.

Os fatores que levam o produtor rural a terceirizar os serviços de sua propriedade são vários, sendo que o principal é a obtenção de uma forma de alcançarem um lucro maior.

Para a verificação se é vantajoso terceirizar ou realizar os serviços com recursos próprios, tem-se como exemplo um estudo de caso concreto, em uma propriedade situada no município de LUIZIANA-PR⁸, onde todos os serviços são terceirizados. Foram feitos todos os levantamentos de custos com base na safra de soja do ano agrícola de 2007/2008 e na seqüência foram estimados os custos de produção da safra com recursos próprios. Foram comparadas as duas formas de se conduzir a propriedade e chegou-se a conclusão de que, a melhor alternativa é manter a terceirização dos serviços, após a constatação de um custo de produção 24,82% inferior para essa modalidade.

2.4 Os impactos da terceirização no meio rural

A falta de emprego é considerada com uma das formas de exclusão social.

O contrato a prazo determinado, o trabalhador a tempo parcial, falsos cooperados e trabalhadores informais e todas essas possibilidades acabam por conduzir os trabalhadores para uma categoria tida pela sociedade como de pessoas inferiores, os chamados excluídos.

Muitas vezes a utilização do termo “terceirizado” é realizada com menosprezo e rebaixamento ao trabalhador contratado por empresa interposta. A expressão terceirizado, nada mais é que o equivalente ao funcionário que se encontra em subordinação de terceiros.

Insta aduzir que, com a globalização e a intensificação do uso de tecnologias, os produtores estão cada vez mais profissionalizados e capacitados a competir no mercado global. No mercado competitivo no qual estão inseridos, raramente os produtores conseguirão transferir aos preços de seus produtos os custos para sua produção, que são cada vez maiores.

⁸ Custos e @gronegocio on line - v. 5, n. 2 – 25/Mai e 7/Ago - 2009. ISSN 1808-2882 – www.custos eagronegocioonline.com.br.

Dessa forma, grande esforço deve ser realizado objetivando aumentar a eficiência produtiva, atuando mais intensamente no que acontece para dentro da porteira de suas propriedades. Para isso, a análise do custo de cada atividade deve ser realizada a fim de detectar pontos de constrição.

Com esse objetivo, vários produtores têm buscado o caminho da terceirização dos serviços agrícolas como uma forma de reduzir seus custos, que é um dos principais motivos da terceirização, de investimento em maquinário e dos gastos com mão-de-obra. Observa-se um aumento na contratação de serviços terceirizados, principalmente nas grandes culturas como cana-de-açúcar e grãos, onde há grande demanda por equipamentos sofisticados e serviços de alta qualificação.

O processo de terceirização é, sem dúvida, uma ferramenta a ser considerada na gestão das propriedades agrícolas, principalmente nas que voltam suas áreas para a produção de grãos.

Não se tem uma data exata do início dos trabalhos terceirizados, mas alguns autores descrevem que já na década de 50, empresas montadoras de automóveis nos EUA se utilizavam desta ferramenta.

O Brasil tem seu primeiro registro com as multinacionais do setor automobilístico, em 1970.

Entretanto, o setor agropecuário já se utiliza da terceirização há muito tempo, tendo obtido sempre bons resultados para o terceirizado (proprietário da terra) e terceirizador (executor dos serviços).

Através da terceirização o empresário poderá dispor do seu tempo em atividades que realmente promovam o crescimento do seu negócio, como as funções administrativas de planejar, dirigir, organizar e controlar as finanças, a produção, a comercialização e os recursos humanos da empresa.

Além da redução de custos, os motivos para terceirizar devem estar baseados na desburocratização, agilidade, redução de custos, dentre outros, mas o motivo maior que leva o produtor a terceirizar é realmente o aumento de lucratividade.

Com a terceirização no meio rural o trabalhador rural, antes considerado como o “peão”, por seu, normalmente, baixo nível de escolaridade, tem como estímulo o seu desenvolvimento, pois, também terão seus direitos de trabalhador garantidos. Neste contexto, ligado à terceirização, está tecnologia e o desenvolvimento humano.

O produtor rural, ao terceirizar, por exemplo, o serviço de administração de suas terras, ganha tempo para poder investir em si próprio fazendo cursos, pesquisando

novos produtos a serem plantados, etc. Em contrapartida, desde que observados seus direitos trabalhistas, o trabalhador rural também sai ganhando, ora, com os novos horizontes o produtor rural conseguirá repassar aos seus funcionários todos os direitos a que fazem jus. A partir do momento que o seu empregador traz novas idéias este poderá ser também seu parceiro futuramente.

A redução de custo é sem dúvida o objetivo principal quando se fala em terceirização. É a objetivação de crescimento, lucros e perspectiva de uma vida melhor para todos.

2.5 Vantagens

Temos vários pontos positivos associados à terceirização, essa nova forma de executar serviços na propriedade rural.

Um ponto forte da terceirização dos serviços agrícolas é a redução dos riscos trabalhistas associados à contratação de mais funcionários, desde que observado as questões legais sobre esse tema.

A terceirização apresenta outras vantagens ao produtor rural, dentre elas, o tempo livre para exercer outra atividade, pois terceirizando, ele não precisa dispor de todo o seu tempo para conduzir sua lavoura.

Mais um ponto forte, é que não há indisponibilidade de máquinas quando é necessário realizar algum serviço na propriedade. O que favorece essa situação é o planejamento prévio realizados entre o produtor e o terceirizador de forma a coincidir as datas de plantio. É um fator dos mais importantes quando se pretende terceirizar serviços rurais, pois é comum ouvir casos de perdas parciais de produção em função de atrasos no momento de realizar alguma atividade no campo. Portanto a terceirização deve ser precedida de planejamento e análise de viabilidade.

Também é de grande valia a convivência coletiva, pois permite aos trabalhadores, um meio de vida e renda, proporcionando considerável segurança, visto que deles dependem, o seu futuro e o sucesso de seu empreendimento, não mais de um patrão ou empregador, ao qual deviam obediência.

Não é difícil de serem levantados os pontos negativos e positivos sobre a terceirização em cada caso. O produtor deve procurar ter informações e conhecimento para decidir se para o seu caso a terceirização é uma boa alternativa, tanto do ponto de vista financeiro como de qualidade na prestação dos serviços.

No tocante à qualidade dos serviços e momento de realização dos mesmos, também há vantagem na realização dos serviços de forma terceirizada, devido ao planejamento realizado entre terceirizado e terceirizador.

Contudo não só o produtor rural, mas também as prestadoras de serviços devem observar, antes de firmar contrato com o produtor, se há despreparo por parte deste, ou mesmo a dificuldade em assegurar a qualidade da produção.

2.6 Posição de jurisprudência sobre a terceirização no meio rural

Os magistrados do trabalho brasileiros historicamente combateram a terceirização de mão-de-obra, utilizada como forma de mera redução de custo e de precarização das relações de trabalho. Porém, a terceirização passou a ser realidade no Brasil, até mesmo nos órgãos públicos.

Como consequência trouxe consigo a habitual falta de pagamento de direitos trabalhistas, fomentando grande número de ações na Justiça do Trabalho.

No Congresso Nacional, o tema terceirização é bastante abordado, através de várias tramitações de projetos de lei sobre o assunto.

Têm-se como uma das propostas o substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei 4.302/98, que dispõe sobre o trabalho temporário em empresas urbanas e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços de terceiros. Aprovada pela Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados, ela amplia a possibilidade da prática da terceirização no país.

O referido projeto, que tramita em regime de relevância e urgência constitucional, é de autoria do Poder Executivo, sob o comando do presidente Fernando Henrique Cardoso, na época de sua propositura, inspirado em modelo econômico neoliberal, que a atual crise não poupou. O presidente Lula, em seu primeiro mandato, encaminhou mensagem pedindo o arquivamento do projeto (MSC 389/03)⁹, mas a mensagem não chegou a ser lida no plenário da Câmara até agora.

O projeto também permite a terceirização para a atividade fim das empresas, contrariando, assim, a posição da jurisprudência trabalhista da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

⁹ MONTESSO. Cláudio José, 46, juiz do trabalho, é presidente da Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho). Fonte: Folha de São Paulo - Publicado também, posteriormente, pelos jornais: Correio Braziliense, O Popular (GO), Diário do Nordeste (CE), O Estado do Maranhão (MA), A Gazeta (MT)-Fonte: Folha de São Paulo.

Portanto, os trabalhadores terceirizados carecem de legislação que os ampare e os proteja contra os possíveis abusos cometidos contra os seus direitos, por empresas inidôneas, tais como valores de salários diferenciados dentro da mesma empresa referentes a atividades iguais.

Em razão disso e de outros fatores, que vai de encontro aos preceitos constitucionais de proteção ao trabalho, os magistrados do trabalho estão atuando no sentido de construir um anteprojeto de lei que ampare, de modo mais amplo, a contratação formal e direta de mão-de-obra no país.

Concomitante a isso, uma comissão instituída pelo Ministério da Justiça vem trabalhando em parceria com diversas entidades, entre as quais a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), para debater e elaborar propostas que auxiliem o governo federal a aprimorar e modernizar a legislação trabalhista. Entre os assuntos discutidos está a terceirização da mão-de-obra. O projeto que será apresentado não substituirá o que está em curso no Congresso, mas poderá ser alternativa ao já aprovado pela comissão da Câmara dos Deputados.

É necessário uma resposta rápida e efetiva ao trabalhador. E isso só será possível por meio de legislação que alavanque a dignidade do trabalhador e garanta aos terceirizados o mesmo tratamento dado aos empregados diretos do tomador.

Esse debate deve ser feito sem os fundamentalismos econômicos superados pela recente crise econômica mundial. O único fundamentalismo a ser invocado é o da igualdade de direitos previsto na Constituição.

É fato que há muito os magistrados do trabalho brasileiro, sempre combateram a terceirização de mão-de-obra utilizada como forma de mera redução de custo e de precarização das relações de trabalho.

A terceirização passou a ser uma realidade no Brasil, até mesmo nos órgãos públicos. Por isso grande relevância e urgência sobre o assunto.

Eis algumas decisões jurisprudenciais sobre terceirização:

¹⁰RO - 0000482-41.2010.5.03.0081

Data de Publicação:	04-10-2010
Órgão Julgador:	Terceira Turma

¹⁰ [http://mg.trt.gov.br/jurisprudencia/pesquisalivre\(terceirizacao\)](http://mg.trt.gov.br/jurisprudencia/pesquisalivre(terceirizacao)).

Tema: RELAÇÃO DE EMPREGO -
CARACTERIZAÇÃO

Relator: Convocado Milton Vasques
Thibau de Almeida

Revisor: Bolívar Viégas Peixoto

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO - EQUIPARADO A EMPREGADOR RURAL - TURMEIRO E TRANSPORTADOR - INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO JURÍDICO DE EMPREGO. A r. sentença recorrida analisou bem o depoimento pessoal prestado pelo reclamante e a prova testemunhal inquirida, neles formando e fundamentando o seu livre convencimento, no sentido de que o reclamante nada fazia, não plantava nem colhia, apenas fiscalizava o serviço do fiscal: "fiscal do fiscal". A bem verdade, o depoimento pessoal do reclamante diz um pouco mais: que ele arregimentava trabalhadores e os transportava em ônibus alugado, por ele dirigido, até o eito, só após fiscalizava o fiscal. A r. sentença recorrida, lastreada na prova testemunhal inquirida, concluiu que o reclamante, assim como a reclamada, também explorava o trabalho dos empregados arregimentados, portando-se como patrão, pois não tinha qualquer função de rurícula e fiscalizava o fiscal da reclamada, atuando como um atravessador da mão-de-obra, em terceirização inaceitável, utilizando sua residência como um escritório, onde compareciam os trabalhadores portando suas carteiras de trabalho com visos à obtenção de um emprego. Nenhum reparo merece, pois, a r. sentença recorrida por ter p..."

¹¹“RO - 0000342-61.2010.5.03.0063

Data de Publicação: 11-10-2010

Órgão Julgador: Quinta Turma

Tema: RELAÇÃO DE EMPREGO -
RURAL

Relator: Convocado Maurílio Brasil

Revisor: Convocado Rogério Valle
Ferreira

EMENTA: VÍNCULO EMPREGATÍCIO - RURAL - HABITUALIDADE ESCASSA- CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO. O art.14-A da Lei no 5.889/73 admite a contratação de empregado rural por pequeno prazo para execução de atividades temporárias, dispensando-se inclusive a necessidade de anotação em CTPS, sendo exigido apenas o instrumento do contrato para fins de prova, limitando-se a contratação ao período máximo de dois meses, sob pena de se caracterizar o vínculo de tempo indeterminado. A lei do trabalho rural, assim, previu a existência de contrato de trabalho, exclusivamente para a prática de atividades próprias do meio rural, sem a habitualidade inerente aos contratos de trabalho em geral,

¹¹ [http://mg.trt.gov.br/jurisprudência/pesquisalivre\(terceirização\)](http://mg.trt.gov.br/jurisprudência/pesquisalivre(terceirização)).

sendo aqui bastante mitigada tal circunstância característica do contrato de emprego. Por tal fundamento a prestação de serviços pelo "free lancer" na área rural também tem a natureza jurídica de contrato de emprego, ainda que a prestação de serviços tenha se dado em apenas alguns dias por mês de vigência do contrato de trabalho, não se afastando o requisito da habitualidade para caracterização do vínculo empregatício.”

¹²“RO - 00920-2006-099-03-00-8

Data de Publicação:	16-10-2007
Órgão Julgador:	Setima Turma
Tema:	TERCEIRIZAÇÃO - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA
Relator:	Luiz Ronan Neves Koury
Revisor:	Paulo Roberto de Castro

EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. PLANTIO DE EUCALIPTOS. Os contratos realizados para compra e venda de madeira de eucalipto comprovam uma modalidade de arrendamento ou cessão de uso de imóveis rurais, por meio dos quais os contratados se incumbem de plantar e cultivar eucalipto nos limites definidos pela ARACRUZ CELULOSE, compradora exclusiva do produto que, no momento próprio, procede à sua aquisição e passa a utilizá-lo em seu processo produtivo de fabricação de celulose. Configura-se uma modalidade de terceirização, de forma sofisticada e indireta, com a utilização dos serviços prestados pelo reclamante, através de sua empregadora, devendo a tomadora dos serviços ser responsabilizada subsidiariamente pelos créditos deferidos nesta ação, nos termos da Súmula 331 do TST.”

¹³“RO - 00455-2004-067-03-00-9

Data de Publicação:	06-11-2004
Órgão Julgador:	Terceira Turma
Tema:	TERCEIRIZAÇÃO - LICITUDE
Relator:	Paulo Roberto Sifuentes Costa
Revisor:	Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO - FRAUDE - VÍNCULO DIRETO

^{12/13}- [http://mg.trt.gov.br/jurisprudência/pesquisalivre\(terceirização\)](http://mg.trt.gov.br/jurisprudência/pesquisalivre(terceirização)).

COM A TOMADORA - A recorrente tem como atividade o tratamento, a industrialização e a comercialização de sementes. Para isto, é óbvio que precisa de terras e trabalhadores rurais para "multiplicar" as sementes. Através dos ardis engendrados, ela se valeu de um intermediador, posteriormente substituído por uma empresa (2a. reclamada), para efetuar a contratação de significativo número de trabalhadores para laborar no plantio e colheita do milho em terras que também não são de sua propriedade. Destarte, ela obteve todo o benefício do negócio, exonerando-se de todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias, prejudicando tanto o intermediário quanto os trabalhadores que lhe prestam serviços. E nem se diga que não está configurada a subordinação direta, pois embora tenha a prova testemunhal revelado a ausência de ordens do seu preposto, isto não é capaz de elidir a absorção integral do trabalho prestado pela reclamante na atividade preponderante da empresa (subordinação objetiva). A ausência de ordens diretas é fruto do próprio artifício criado pela recorrente, pois ela comandava indiretamente toda a produção, através dos fictícios contratos de par..."

CAPÍTULO 3 – CONCLUSÃO:

3.1 Considerações finais

Por todo exposto, conclui-se que há uma necessidade de tratamento legal à terceirização, sob certo aspecto, isto é, que uma lei, em nosso ordenamento jurídico, venha disciplinar a terceirização, definindo assim, quais as atividades empresariais são passíveis de serem terceirizadas, pois, o fenômeno terceirização tem tido sua definição distorcida pela inexistência de um conceito jurídico e pela edição de diversas normas que permitem contratação indireta de bens e serviços, que têm sido rotuladas como “terceirizantes” por doutrinadores trabalhistas.

Tem-se a terceirização como uma forma de modernização das relações trabalhistas, como se verifica em diversos países. Observa-se que as empresas ao tentarem alcançar progressos e obter competitividade o fazem por meio da flexibilização dos direitos trabalhistas.

É necessário lembrar que a terceirização de mão de obra pode implicar, inclusive, a própria sobrevivência da empresa, em virtude da necessidade da diminuição de custos operacionais.

Os abusos devem ser reprimidos e as fraudes não podem ser consentidas por ninguém, principalmente pelo Poder Judiciário.

Deve-se haver maior preocupação com a garantia do trabalho do que com o emprego, objetivando-se a ocupação da pessoa e assim evitando o desemprego. Haja vista que o emprego tem se tornado um bem escasso. Como se observa, o artigo 6º da Constituição determina que o trabalho é um direito social, e não o emprego. Bem como em seu artigo 193 onde é mencionado que a ordem social tem como base o primado do trabalho. E, também, o artigo 170 que dispõe que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano.

A terceirização não é a única alternativa diante da globalização e das circunstâncias que causam o desemprego. É, porém, uma das hipóteses para se tentar minorar a falta de postos de trabalho.

É neste contexto que a terceirização se apresenta como forma valiosa decorrente da atual situação econômica do país. Auxiliando os empresários a tornar suas empresas mais ágeis e competitivas. Embora, deve se atentar que, terceirizar por terceirizar, apenas porque é modismo, pode trazer resultados negativos para a empresa.

Os efeitos negativos demonstram claramente que há uma agressão frontal aos interesses da coletividade e, por conseqüência, ao fim último do Direito, isto é, a promoção da harmonia social. Tem se aí o porquê da necessidade de dar ao fenômeno

da terceirização o tratamento normativo adequado, conceituando, delimitando seu alcance e positivando seus limites jurídicos.

Versando sobre a mão de obra no meio rural é perfeitamente visível a complexidade da regularização desta forma de trabalho, que por vezes é necessária apenas para um dia de labor, dependendo da necessidade do produtor, que deverá proceder ao registro na CTPS, exames médico adicional, etc., o que para o trabalhador não é visto com bons olhos, vez que o mesmo atribui a variedade de contratos como desabonador de sua conduta, não sendo boa para o próximo trabalho.

Apesar de nossa Constituição atribuir certas garantias aos trabalhadores rurais, estas não atingiram a todas as classes dessa atividade, não por falta de disposição legal, mas por inadequação de um modelo de norma que obriga ao produtor rural uma série de obrigações e arcar com custos, previsto para os trabalhadores permanentes, que na maioria das vezes possuem como local de trabalho um barracão de fábrica, onde não há paradas na produção, por causa de chuvas, excesso de sol, etc.

Com o consórcio de empregadores rurais houve um avanço pois este é um excelente modelo de contratação mas não é solução para todas as necessidades rurais. Este modelo de contratação atende perfeitamente aqueles produtores integrados a um sistema de produção vinculado a uma indústria, em que são fornecedores de matéria prima, havendo uma garantia de compra de seus produtos em dias certos.

Mas todas as soluções legais apresentadas esbarram com a falta de norma legal que tornem válidos os seus contratos, pois é inadequado para os casos em que o produtor não está inserido em sistemas de produção e produz para vender no mercado a quem melhor lhe oferecer preço ou condições. Sendo assim não há como planejar exatamente o dia da colheita.

A terceirização da mão-de-obra é uma tendência mundial e não pode ser ignorada, tanto é que o Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho permite terceirização da mão-de-obra da atividade-meio da empresa, até mesmo por meio de cooperativas de trabalho, desde que não estejam presentes os requisitos da relação de emprego.

Desta feita, devido à terceirização e suas transformações, no meio rural, determinadas pela maior amplitude da concorrência, criou-se casos concretos inteiramente novos e que obrigaram a jurisprudência trabalhista a buscar um posicionamento claro sobre a questão da responsabilidade do empregador pelos créditos do obreiro.

Concluí-se então que se por um lado não se concebe o Direito divorciado da realidade dos fatos, por outro, não haveria qualquer utilidade para um Direito que não visasse uma sociedade melhor.

A terceirização é cada vez mais uma realidade nas empresas brasileiras, e também deve ser vista como uma ferramenta gerencial é claro, não se perdendo de vista a garantia dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados.

4 BIBLIOGRAFIA

PINTO, José Augusto Rodrigues, em Curso de Direito Individual do Trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTr.

DELGADO. Maurício Godinho, em Curso de Direito do Trabalho, 9ª Ed – São Paulo – pág. 414 a 466, capítulos XIII e XIV - Ed LTr.

DELGADO, Maurício Godinho, em Curso de Direito do Trabalho, 8ª Ed. - São Paulo, LTR, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho, em Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, Ed. LTr 2004, pág. 462.

BARROS, Alice Monteiro de, em Curso do direito do Trabalho, 6ª Ed. - LTr, pág.413/417, 2009.

BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito do Trabalho, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2006.

MARTINS. Sérgio Pinto, em A Terceirização e o Direito do Trabalho, 2ª Ed., São Paulo, Editora Malheiros.

MARTINS. Sérgio Pinto, em A Terceirização e o Direito do Trabalho, 3ª Ed., São Paulo, Editora Malheiros, 1997.

CALDEIRA, Rafael. Discurso: Anais do XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Caracas, 1985. V. 1.

GALDINO. Dirceu. Repensando o Direito do Trabalho Rural. Maringá: Albatroz, 1996.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; Curso de Direito Processual do Trabalho, 5º ed, São Paulo, 2007, Editora Atlas.

NETO, José Affonso Dallegrave, Direito do trabalho, 22ª edição Juruá, Editora, Curitiba, p. 432, 2007.

<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2388>, 24 de julho de 2010.

Jus.uol.com.br/doutrina/direitodotrabalho/terceirizacao-24 de julho de 2010.

BRASIL. Lei 5.889 de 08 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. O trabalho rural encontra-se regulado no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e por uma lei própria, a Lei nº 5.889/73, artigo 17, que é regulamentada pelo decreto 73.626/74.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado 331, de 21 de dezembro de 1993. Contrato de prestação de serviços. Legalidade – Revisto pelo Enunciado nº 256. Res.23/1993 DJ 21/-12-1993. Disponível em <http://www.tst.gov.br>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado 256, de 22 de setembro de 1986. Contrato de prestação de serviços. Legalidade – Revisto pelo Enunciado nº 331. Res.4/1986 DJ 30-09-1986. Disponível em <http://www.tst.gov.br>

www.correioforense.com.br/noticia/idnoticia/55597/titulo/justica_do_trabalho_iden...102/07/2010.

Custos e @gronegocio on line - v. 5, n. 2 - 25/Mai e 7/Ago - 2009. ISSN 1808-2882 – WWW.custos.eagronegocioonline.com.br.

MONTESSO. Cláudio José, 46, juiz do trabalho, presidente da Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho). Fonte: Folha de São Paulo - Publicado também, posteriormente, pelos jornais: Correio Braziliense, O Popular (GO), Diário do Nordeste (CE), O Estado do Maranhão (MA), A Gazeta (MT)-Fonte: Folha de São Paulo.

http://repensandodireito.blogspot.com/2009_10_01_archive.html (em 07/09/2010).

<http://laboratoriojuridico.com.br/2010/02/05/entenda-melhor-sobre-atividade-fim-e-atividade-meio>.(em 25/07/2010).

<http://www.paineljuridico.com.br/artigos/trabalho/terceirizacao.htm>. Texto de Maria da Consolação Vegi da Conceição, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (em 23/07/2010).

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=13264&p=1>. (em 25/07/2010).

http://www.maph.com.br/tematica/terceirizaodotrabalho_terceirizaodotrabalhorural.htm. (em 25/07/2010).

VADE MECUM, Coleção das Leis Rideel – 8ª Ed. 2009 – ER.

http://www.webartigos.com,articles/27859/1/A_terceirizacao_do_trabalho_e_a_responsabilidade_do_empregador_-_pagina1.html#ixzz13eEd9dWJ - publicado 10/11/2009 por Larissa Leite Macêdo.

<http://www.employer.com.br/Visualizacao.aspx?Menu=1&idDocumento=176>. Ele é um instantâneo da página com a aparência que ela tinha em 21 jul. 2010 12:19:53 GMT. A página atual pode ter sido alterada nesse meio tempo. - (“É o parecer.”Analu R. Gleich – advogada”).

[http://mg.trt.gov.br/jurisprudencia/pesquisalivre\(terceirizacao\),03/10/2010](http://mg.trt.gov.br/jurisprudencia/pesquisalivre(terceirizacao),03/10/2010).

<http://www.portaleducacao.com.br/gestao-e-lideranca/artigos/6321/terceirizacao-do-trabalho-rural> - Fonte: Maph Editora (www.maph.com.br).

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da, (www.ambito-juridico.com.br - Procurador-Chefe do Ministério Público do Trabalho da 15ª Região).

MONTESSO, Claudio José, Juiz do Trabalho e presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra).

PALMEIRA SOBRINHO, (2008, p. 89), quadro-resumo acerca da terceirização, em conformidade com a Súmula nº 331 do TST. Citado por Deyse das Graças Pereira da Silva Mendes. Graduada em Administração Pública e de Empresas pela Universidade Federal de Pernambuco e em Direito pela Sociedade Pernambucana de Cultura e Ensino, disponível em <http://www.jurisway.org.br>, em 29/1/2010.

CUNHA Tancredo Vieira da, bacharel em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos, Juiz de Fora/MG., em A Terceirização no Direito do Trabalho, anexo I, Quadro-Resumo Terceirização Lícita, 2008, pág. 61.

5 ANEXOS

5.1 Anexo I

PALMEIRA SOBRINHO¹⁴ (2008, p. 89) elaborou um quadro-resumo acerca da terceirização, em conformidade com a Súmula nº 331 do TST:

	TERCEIRIZAÇÃO (Visão TST)	
CLASSIFICAÇÃO OUTRAS DENOMINAÇÕES	Temporária (3 meses) Atípica, Imprópria ou intermediação de mão-de-obra.	Permanente Típica ou Própria
ATIVIDADES PERMITIDAS	Meio e fim	Meio
HIPÓTESES	a) necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente; b) acréscimo extraordinário de serviços	a) limpeza; b) conservação; c) vigilância; d) outras atividades especializadas
ISONOMIA SALARIAL ENTRE TERCEIRIZADOS E EFETIVOS	Permite	Não permite
DIRIGE, ORDENA E FISCALIZA A FORÇA DE TRABALHO	Empresa tomadora e ou cedente	Somente a cedente
APLICAÇÃO (trabalho)	Urbano	Urbano ou rural
FORMA DO CONTRATO	Escrito	Expresso (escrito ou verbal) e ou tácito
RESPONSABILIDADE PELAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	Resp. direta da cedente; Resp. subsidiária da tomadora (Lei n. 6.019 prevê resp. solidária em caso de falência da cedente)	Resp. direta da cedente; resp. subsidiária da tomadora

¹⁴ PALMEIRA SOBRINHO, (2008, p. 89), quadro-resumo acerca da terceirização, em conformidade com a Súmula nº 331 do TST. Citado por Deyse das Graças Pereira da Silva Mendes. Graduada em Administração Pública e de Empresas pela Universidade Federal de Pernambuco e em Direito pela Sociedade Pernambucana de Cultura e Ensino, disponível em <http://www.jurisway.org.br>, em 29/1/2010.

5.2 Anexo II

LEI N° 5.889, DE 8 DE JUNHO DE 1973.

Lei n° 5.889/73 - Trabalhador rural

Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências.

(Alterada pela LEI N° 9.300/96, MP N° 2.164-41/24.08.2001 já inserida no texto)

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA faz saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As relações de trabalho rural serão reguladas 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.

Parágrafo único. Observadas as peculiaridades do trabalho rural, a ele também se aplicam as Leis: 605, de 5 de janeiro de 1949; 4.090, de 13 de julho de 1962; 4.725, de 13 de julho de 1965, com as alterações da Lei 4.903, de 16 de dezembro de 1965 e os Decretos-leis números 15, de 29 de julho de 1966; 17, de 22 de agosto de 1966 e 368, de 19 de dezembro de 1968.

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 e mediante salário.

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

§ 1º Inclui-se na atividade econômica, referida no “caput” deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 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, integre grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Art. 4º Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem.

Art. 5º Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, observada os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Art. 6º Nos serviços, caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efetivo exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Art. 7º Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Art. 8º Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno.

Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário-mínimo:

- a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;
- b) até 25% (vinte e cinco por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;
- c) adiantamentos em dinheiro.

§ 1º As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

§ 2º Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto, previsto na letra “a” deste artigo, será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

§ 3º Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de trinta dias.

§ 4º O Regulamento desta Lei especificará os tipos de morada para fins de educação.

§ 5º A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infra-estrutura básica, assim como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais. **(Redação da LEI Nº 9.300, DE 29 DE AGOSTO DE 1996).**

Art. 10. A prescrição dos direitos assegurados por esta Lei aos trabalhadores rurais só ocorrerá após dois anos de cessação do contrato de trabalho.

Parágrafo único. Contra o menor de dezoito anos não corre qualquer prescrição.

Art. 11. Ao empregado rural maior de dezesseis anos é assegurado o salário-mínimo igual ao do empregado adulto.

Parágrafo único. Ao empregado menor de dezesseis anos é assegurado salário-mínimo fixado em valor correspondente à metade do salário-mínimo estabelecido para o adulto.

Art. 12. Nas regiões em que se adota a plantação subsidiária ou intercalar (cultura secundária), a cargo do empregado rural, quando autorizada ou permitida, será objeto de contrato em separado.

Parágrafo único. Embora devendo integrar o resultado anual a que tiver direito o empregado rural, a plantação subsidiária ou intercalar não poderá compor a parte correspondente ao salário-mínimo na remuneração geral do empregado, durante o ano agrícola.

Art. 13. Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do Ministro do Trabalho e Previdência Social.

Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.

Art. 15. Durante o prazo do aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

Art. 16. Toda propriedade rural, que mantenha a seu serviço ou trabalhando em seus limites mais de cinquenta famílias de trabalhadores de qualquer natureza, é obrigada a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar.

Parágrafo único. A matrícula da população em idade escolar será obrigatória sem qualquer outra exigência, além da certidão de nascimento, para cuja obtenção o empregador proporcionará todas as facilidades aos responsáveis pelas crianças.

Art. 17. As normas da presente Lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do artigo 2º, que prestem serviços à empregador rural.

Art. 18. As infrações aos dispositivos desta Lei serão punidas com multa de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) por empregado em situação irregular. **(Redação da MP N° 2.164-41/24.08. 2001)**

§ 1º As infrações aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e legislação esparsa, cometidas contra o trabalhador rural, serão punidas com as multas nelas previstas. **(Redação da MP N° 2.164-41/24.08. 2001).**

§ 2º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o disposto no Título VII da CLT. **(Redação da MP N° 2.164-41/24.08. 2001).**

§ 3º A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego exigirá dos empregadores rurais ou produtores equiparados a comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical Rural das categorias econômica e profissional. (NR)**(Redação da MP N° 2.164-41/24.08.2001).**

(Redação anterior) - **Art. 18.** As infrações aos dispositivos desta Lei e aos da Consolidação das Leis do Trabalho, salvo as do Título IV, Capítulos I, III, IV, VIII e IX, serão punidas com multa de 1/10 (um décimo) a 10 (dez) salários-mínimos regionais, segundo a natureza da infração e sua gravidade, aplicada em dobro, nos casos de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

§ 1º A falta de registro de empregados ou o seu registro em livros ou fichas não rubricadas e legalizadas, na forma do artigo 42, da Consolidação das Leis do Trabalho, sujeitará a empresa infratora à multa de 1 (um) salário-mínimo regional por empregado em situação irregular.

§ 2º Tratando-se de infrator primário, a penalidade, prevista neste artigo, não excederá de 4 (quatro) salários-mínimos regionais.

§ 3º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social, de acordo com o disposto no Título VII, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 19. O enquadramento e a contribuição sindical rurais continuam regidos pela legislação ora em vigor; o seguro social e o seguro contra acidente do trabalho rural serão regulados por lei especial.

Art. 20. Lei especial disporá sobre a aplicação ao trabalhador rural, no que couber, do regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963, e o Decreto-lei nº 761, de 14 de agosto de 1969.

Brasília, 8 de junho de 1973; 152º da Independência e 85º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI
Júlio Barata

5.3 Anexo III

5.3.1 Quadro-Resumo sobre terceirização lícita.¹⁵

Descrição	Atividade fim	Subordinação	Exclusividade	Continuidade	Supervisão	Atuação
Fornecedor Serviços	Não pode atuar	Proibida	Proibida	Contrato pode ser renovado por período	Proibida, apenas avaliação resultados.	Dentro e fora da empresa
Cooperativa de trabalho e serviços	Não pode atuar	Proibida	Proibida	Não deve existir	Proibida, apenas avaliação resultados.	Dentro da empresa
Autônomo pessoa física	Não pode atuar	Proibida	Proibida	Dentro da empresa: Proibida; Fora: Permitida. Ex.: Serv. Contábeis	Proibida, somente avaliação resultados.	Dentro ou fora da empresa
Trabalho temporário Lei 6.019/74	Pode atuar	Permitida a subordinação	Proibida	No máximo 03 meses prorrogáveis para mais 03 meses	Permitida	Dentro da empresa
Trabalho avulso sindicalizado art. 513 CLT.	Pode atuar	Permitida a subordinação	Proibida	Permitida	Permitida	Dentro ou fora da empresa
Estágio – Lei 6.494/74	Pode atuar	Permitida a subordinação	Permitida exclusivamente	Enquanto o estagiário estiver cursando	Permitida	Dentro da empresa
Representante comercial – Leis 4.886/65 e 8.420/92	Pode atuar	Proibida	Apenas exclusivamente de zonas e produto – art. 27 e 31.	Prazo indeterminado	Proibida, apenas avaliação resultados.	Fora da empresa

¹⁵ Citado por Tancredo Vieira da Cunha, bacharel em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos, Juiz de Fora/MG., em A Terceirização no Direito do Trabalho, anexo I, Quadro-Resumo Terceirização Lícita, 2008, pág. 61.