

139

**JOSUÉ ANANIAS NEIVA**

**A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA COMO FATOR DE  
DESEMPREGO NO MEIO RURAL**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do curso de Mestrado em Administração Rural, área de concentração em Administração Rural e Desenvolvimento, para obtenção do título de "Mestre".

**Orientador**  
Prof. TARLEY FANTAZZINI

**LAVRAS  
MINAS GERAIS - BRASIL  
1996**

**Ficha Catalográfica preparada pela Seção de Classificação e Catalogação da  
Biblioteca Central da UFLA**

Neiva, Josué Ananias.

A Legislação trabalhista como fator de desemprego no meio rural /  
Josué Ananias Neiva. -- Lavras : UFLA, 1996.

98 p. : il.

Orientador: Tarley Fantazzini.

Dissertação (Mestrado) - UFLA

Bibliografia.

1. Legislação trabalhista. 2. Meio rural. 3. Desemprego. 4. Trabalha-  
dor rural. 5. Direito trabalhista. I. Universidade Federal de Lavras. II.  
Título

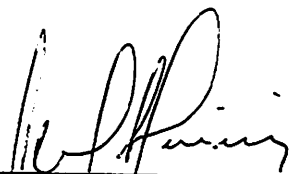
CDD - 344.01763

**JOSUÉ ANANIAS NEIVA**

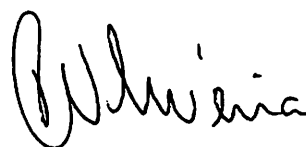
**A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA COMO FATOR DE  
DESEMPREGO NO MEIO RURAL**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do curso de Mestrado em Administração Rural, área de concentração em Administração Rural e Desenvolvimento, para obtenção do título de "Mestre".

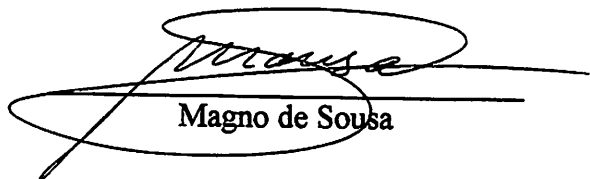
APROVADA:



José Mário Patto Guimarães



Luis Carlos Ferreira de Sousa Oliveira



Magno de Sousa



Tarley Fantazzini  
(Orientador)

À minha esposa, Andréa.

Às minhas filhas, Mariane e Fabiane.

Aos meus pais, Manoel (in memoriam) e

Maria do Carmo

**DEDICO**

## **AGRADECIMENTOS**

À Universidade Federal de Lavras (UFLA).

À Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Aos orientadores, Prof. Ricardo Carvalho Perez Rivera (in memoriam) e ao Prof. Tarley Fantazzini.

Aos professores membros do comitê de orientação e/ou banca examinadora: Tarley Fantazzini, Luis Carlos Ferreira de Souza Oliveira, José Mário Patto Guimarães e Magno de Sousa.

Aos professores e funcionários do Departamento de Administração e Economia da UFLA.

Aos colegas da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFMS, em especial aos da Coordenadoria de Pós-Graduação.

Aos colegas do curso de Mestrado em Administração Rural: Ivan, João, Edival, Patrícia, Cristina, Maria Helena, Salete e Caius.

Aos funcionários do setor de contabilidade do Sindicato dos Produtores Rurais de Lavras e da Cooperativa Agrícola Alto Rio Grande Ltda.

Aos produtores que contribuíram com esse trabalho, através de respostas sinceras.

Aos amigos que resolveram problemas de ordem pessoal em Campo Grande: Carlos Macedo, Bernardino, Ari Sandim, Josélio e Marlene.

## SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS .....	vi
LISTA DE FIGURAS .....	ix
RESUMO .....	x
ABSTRACT .....	xi
1 INTRODUÇÃO .....	1
1.1 Considerações Preliminares .....	1
1.2 O Mercado de Trabalho Rural no Brasil .....	4
1.3 O Universo de Estudo .....	5
1.4 A Problematização .....	10
1.5 Objetivos .....	11
1.5.1 Objetivo Geral .....	11
1.5.2 Objetivos Específicos .....	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO .....	13
2.1 Benefícios Sociais no Brasil .....	13
2.2 Evolução da Legislação Trabalhista para o Meio Rural .....	18
2.3 Mão-de-obra Agrícola .....	32
2.3.1 Mão-de-obra na Cultura do Café .....	39
2.3.2 Mão-de-obra na Pecuária de Leite .....	41

<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	42
3.1 População e Amostra .....	42
3.2 Modelo de Análise .....	44
3.3 Coleta de Dados .....	45
3.4 Análise e Interpretação .....	46
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	48
4.1 Características das Propriedades Pesquisadas .....	48
4.1.1 Culturas .....	50
4.1.2 Pecuária .....	51
4.2 Indicadores de Tecnologia .....	52
4.2.1 Máquinas e Implementos, Motores e Equipamentos .....	54
4.2.2 Nível de Instrução do Proprietário .....	56
4.3 Os Custos da Legislação Trabalhista .....	58
4.4 Demissão da Mão-de-Obra Rural .....	69
4.5 Contratação da Mão-de-Obra Rural .....	73
4.6 Mudanças no Processo de Produção e Custos de Legislação Trabalhista .....	76
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	78
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	81
<b>ANEXOS</b> .....	83

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro</b>		<b>Página</b>
1	População do município de Lavras-MG, 1993 .....	7
2	Estrutura fundiária do município de Lavras-MG, 1993 .....	9
3	Condição do produtor, número de propriedades, área total e área por propriedade no município de Lavras-MG, 1993 .....	9
4	População ocupada por setor econômico no município de Lavras-MG, 1993 .....	9
5	Características das propriedades rurais em Lavras-MG, 1995 .....	48
6	Principais culturas encontradas pela pesquisa .....	50
7	Pecuária no município de Lavras-MG, 1995 .....	51



<b>Quadro</b>		<b>Página</b>
8	Indicadores tecnológicos de atividades, 1995 .....	52
9	Máquinas e implementos, 1995 .....	55
10	Grau de instrução do proprietário, 1995 .....	56
11	Custos da legislação trabalhista no período anterior à Constituição de 1988. Ano agrícola 1986/87 .....	58
12	Direito dos trabalhadores rurais com a legislação trabalhista, 1995 .....	59
13	Custo da legislação trabalhista brasileira para um laticínio (empresa), 1995 .....	61
14	Horas não trabalhadas, 1995 .....	63
15	Cálculo da legislação trabalhista para pessoa física, 1995 .....	65
16	Evolução dos custos do trabalho, 1995 .....	68
17	Número de trabalhadores nas propriedades, 1995 .....	69
18	Motivos que levaram a demitir mão-de-obra após a Constituição, 1995 ....	71

<b>Quadro</b>		<b>Página</b>
19	Formas de contratação após Constituição de 1988, 1995 .....	73
20	Terceirização .....	75
21	Redução dos gastos com mão-de-obra .....	76

## LISTA DE FIGURA

<b>Figura</b>		<b>Página</b>
1	Modelo de análise .....	44

## RESUMO

NEIVA J.A. **A Legislação Trabalhista como Fator de Desemprego no Meio Rural**. Lavras: UFLA, 1996. 98p. (Dissertação-Mestrado em Administração Rural).\*

O objetivo geral deste estudo foi identificar as relações entre os custos impostos pela legislação trabalhista com o desemprego da mão-de-obra rural. A população-alvo foi formada pelos filiados ao Sindicato dos Produtores Rurais de Lavras (MG), com área de terra superior a 50 hectares. Constatou-se que a legislação trabalhista é fator de desemprego da mão-de-obra rural. O estudo evidenciou que a legislação trabalhista acelerou o processo de mudanças na produção, alterando a forma de contratação e trazendo a terceirização como resposta dos produtores à imposição legal, visando reduzir a mão-de-obra e as demandas na justiça do trabalho.

---

\*Orientador: Tarley Fantazini; Membros da banca: José Mário Patto Guimarães, Luis Carlos Ferreira de Sousa Oliveira, Magno Sousa.

## **ABSTRACT**

### **COST OF LABOR LEGISLATION AS A PERFORMANCE FACTOR IN THE RURAL ENVIRONMENT.**

The overall aim of this study was to identify the relationships between the costs imposed by labor legislation with the unemployment of rural labor. The target-population was the affiliates with Sindicato dos Produtores Rurais de Lavras (MG), with estates larger than 50 hectares. It was found that labor legislation is a factor of unemployment of rural labor. The study pointed out that labor legislation hastened the process of changes in output, changing the contracting form and brought outsourcing as a response of farmers to the legal imposition, aiming to decrease labor and demands in the justice of labor.

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 Considerações Preliminares

A Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988 equiparou os direitos trabalhistas dos trabalhadores urbanos e rurais, impondo custos legais (contribuições sociais) sobre a folha de pagamento dos proprietários que contratam mão-de-obra. O setor rural tem como característica a descontinuidade do processo de produção, necessitando de maior número de mão-de-obra em determinadas épocas, tais como: preparo do solo, plantio e colheita. O tempo de produção é maior do que o tempo de trabalho, pois devido ao processo biológico da produção agropecuária, as culturas se desenvolvem independentes da existência do trabalho humano. Tal situação é diferenciada da indústria, onde o tempo de produção de determinado bem é proporcional ao tempo de trabalho consumido na obtenção do produto final (Andrade, 1991).

Segundo Santos (1973), “as leis sociais constituem, antes de tudo, a formas pelas quais o Estado traduz normas de ação referentes à política salarial privada, e que os juristas habituaram a chamar de Legislação Social. A legislação social pretende proteger quaisquer pessoas físicas que, direta ou indiretamente, dependem do produto do trabalho ou que, conquanto sem trabalho, sejam necessitadas de assistência da comunidade”.

Pastore (1994) alega que “a redução de oportunidade de trabalho na agricultura e na indústria tenderá a prosseguir no próximo milênio. A expansão do mercado de trabalho no setor de serviços promete ser insuficiente para absorver os trabalhadores do futuro. Esse é um verdadeiro drama em uma era em que as empresas avançam muito na sua capacidade tecnológica e pouco no potencial de empregar”.

O desemprego no mundo atual decorre de combinação de fatores. Têm especial destaque a instabilidade econômica, a recessão, os juros, a automação, o enxugamento das hierarquias e a rigidez do quadro institucional trabalhista.

“As leis, definitivamente, não são neutras. Elas agravam ou melhoram as oportunidades de trabalho para os que precisam trabalhar. A obediência à lei não é uma questão de força; ela depende muito mais do número de pessoas que compartilham e aceitam o seu valor. Do contrário, a lei acaba cumprindo a função inversa para a qual foi desenhada” (Robortella, citado por Pastore, 1994).

Na composição do custo total do trabalho entram fatores que são: a) o salário referente ao trabalho efetivamente realizado; b) as obrigações de caráter social (previdência, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, acidentes de trabalho, salário educação); c) o tempo não trabalhado (férias, descanso remunerado, abono de férias, gratificações de fim de ano, dias chuvosos e despesas rescisórias).

Estudiosos da legislação trabalhista como: Pastore (1994) e Silva (1995) divergem sobre o conceito de encargos sociais. Para Silva (1995), os encargos sociais são apenas as obrigações sociais como: as contribuições ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), acidentes do trabalho e salário-educação. Para Pastore (1994), os encargos sociais abrangem um conceito mais amplo que envolve o tempo não trabalhado como férias, descanso remunerado, aviso prévio; as incidências

legais sobre o FGTS, INSS, férias e as obrigações sociais, já citadas por outros autores. Para efeito desse trabalho, os custos foram definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a legislação trabalhista brasileira. Esses custos recaem sobre a folha de pagamento ou a comercialização dos produtos agropecuários dos proprietários/empregadores que contratam mão-de-obra rural.

Na definição da OIT (Organização Internacional do Trabalho) “os custos do trabalho contemplam a remuneração pelo trabalho efetivamente realizado e o pagamento dos dias não trabalhados, assim como os bônus, prêmios, despesas com alimentação, previdência, treinamento, transporte, impostos e contribuições.”

O estudo evidenciou a evolução dos encargos trabalhistas no período anterior a Constituição Federal de 1988, ano agrícola 1986/1987 e o ano agrícola 1993/1994, portanto, após a promulgação da Constituição 1988. No ano agrícola 1986/87, os encargos trabalhistas representavam 46,67% da folha de pagamento mensal do trabalhador rural, de empresas rurais ou empregadores pessoa física. Após a Constituição Federal de 1988, os encargos sociais tiveram seus valores aumentados para 90,75% do salário para proprietários pessoas físicas e 95,09% do salário para as empresas rurais estudadas.

Com a mudança da legislação, o saldo do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) passou de 10% para 40% nos casos de demissões sem justa causa, a jornada de trabalho foi reduzida de 240 horas mensais para 220 horas, determinou-se pagamento de 1/3 sobre o valor do salário durante o período de férias, o turno de trabalho ininterrupto caiu de 8 horas para 6 horas diárias, o valor da hora-extraordinária passou de 20% para 50% do salário-base e a licença gestante mudou de 12 semanas (84 dias) para 120 dias, enquanto que o empregado foi contemplado com 5 dias de licença paternidade, após o nascimento do filho.



As teorias existentes divergem sobre os motivos que levam o desemprego da mão-de-obra no meio rural, desde o avanço do capitalismo no campo, passando pelo processo de mecanização, mudanças de culturas e criações menos dependentes de mão-de-obra, políticas governamentais e planos econômicos, política de juros, falta de política agrícola e seletividade do crédito.

Há discordância entre Pastore (1994) e Silva (1995) sobre os custos extrasalariais do trabalho inscritos na legislação que constituem ônus para os proprietários/empregadores. Na presente pesquisa, busca-se analisar os custos da legislação trabalhista que recaem sobre a folha de pagamento ou comercialização dos produtos agropecuários no município de Lavras e sua relação com o desemprego no meio rural.

## **1.2 O Mercado de Trabalho Rural no Brasil**

De acordo com Ministério da Agricultura Abastecimento e Reforma Agrária - MAARA (1993), os dados disponíveis sobre o mercado de trabalho rural no Brasil são relativos ao Censo Demográfico de 1991 realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Por este censo, a população brasileira era de 146.917.459 habitantes divididos entre setor urbano com 110.875.826 habitantes e zona rural com 36.041.633 habitantes. Assim sendo, naquele ano, apenas 24,53% da população brasileira estava no campo, enquanto 75,47% já morava nas cidades.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do IBGE (1990), citados pelo MAARA (1993), dão conta de que o setor agrícola somava, então, 14.180.519 trabalhadores, correspondentes a 22,83% do total da População Economicamente Ativa (PEA).

A composição por categoria de trabalhadores sem remuneração, permanentes, temporários ou autônomos, dentro do contingente de pessoas ocupadas na agricultura é a seguinte: 3.912.093 desenvolviam atividades agrícolas e não recebiam qualquer remuneração pela atividade realizada; 5.235.836 enquadravam-se na categoria de empregados (permanentes e temporários); 4.372.405 desenvolviam atividades agrícolas por conta própria e apenas 660.185 eram empregadores, ou seja, 4,6% da força de trabalho da População Economicamente Ativa (PEA) (IBGE, 1993, citado por MAARA).

No censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 1991) citado pelo MAARA (1993), o conjunto dos empregados atingiu 37% da força de trabalho agrícola, formando um contingente de 5.235.836 trabalhadores. Desses, apenas 1.197.733, equivalentes a 22,8% do total, possuíam carteira de trabalho assinada; 4.038.103, ou seja, 77,2% dos empregados não possuíam carteira de trabalho assinada e, conseqüentemente, não tinham as garantias sociais asseguradas na Constituição Federal, inclusive direito à aposentadoria. Outro contingente da força de trabalho agrícola, representando 31% do total, ou 4.372.405 pessoas, diz respeito àquelas que desenvolvem atividades agrícolas por conta própria: meeiros, parceiros, arrendatários e contratantes.

### **1.3 O Universo de Estudo**

O município escolhido para pesquisa foi o município de Lavras-MG, que fica situado na região Sul do Estado de Minas Gerais, apresentando agropecuária baseada em dois produtos: café e leite.

## **Características do município de Lavras (MG)**

Situa-se na zona fisiográfica sul de Minas Gerais, fazendo parte da microrregião Alto Rio Grande constituída por 21 municípios. Limita-se ao Norte com Ribeirão Vermelho e Perdões; a Leste com Ijaci e Itumirim; a Oeste com Nepomuceno; e ao Sul com Ingá e Carmo da Cachoeira.

O intercâmbio comercial, industrial, educacional e turístico é feito por rodovias asfaltadas por onde escoam a produção local com destino a São Paulo, Belo Horizonte e Rio de Janeiro, utilizando-se da Rodovia Fernão Dias (BR-381) e da BR-265. Possui potencial hídrico formado pela Bacia do Rio Grande.

O relevo do município de Lavras é suavemente ondulado (50%), fortemente ondulado (40%) e os restantes (10%) são montanhosos, representados pelas serras Campestre e da Bocaina, situadas ao sul e sudeste da cidade.

O município abrange área de 559,2 km<sup>2</sup>, com perímetro urbano de aproximadamente 117,84 km<sup>2</sup>. A área urbana corresponde a 14,16 km<sup>2</sup>. Lavras não possui distritos.

O clima, de acordo com a classificação de Köppen, se encontra no limite entre cwb e cwa. É caracterizado como temperado a temperado subtropical, com inverno seco.

Os índices pluviométricos médios anuais registrados no município situam-se em torno de 1.530 mm, com maior intensidade de chuvas no período de novembro a março, enquanto a estiagem coincide com os meses de maio a setembro.

A temperatura média do mês mais frio (julho) é de 15,8°C e do mês mais quente (fevereiro) é de 22,1°C, com temperatura média anual de 19,4°C.

A região apresenta ainda insolação média anual de 2.483 horas, com vento predominante de leste, com velocidade média de 1,9 m/s.

Foram identificados no município seis diferentes tipos de solo, cujas áreas de concorrência apresentam uma nítida correlação com as unidades de forma de relevo.

Os latossolos aparecem associados às áreas de topografia plana, ocupando extensão considerável no município. Os solos podzólicos são encontrados nas áreas mais dissecadas do relevo correspondentes às unidades de colinas e morros. Os litossolos estão relacionados à topografia montanhosa. A terra roxa estruturada, que é o solo mais fértil do município, associa-se às áreas correspondentes a diques de rochas básicas.

Os solos aluviais, de características azonais e os hidromórficos, cujas características zonais são determinadas pela ação do clima e da vegetação e pela grande influência de água, têm a sua distribuição restrita às partes baixas e úmidas dos fundos dos vales.

A população de Lavras, segundo o recenseamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 1991 citado pela Prefeitura Municipal de Lavras, 1993), é composta por 65.858 (sessenta e cinco mil, oitocentos e cinquenta e oito) habitantes, distribuídos na região urbana e rural (Quadro 1).

QUADRO 1. População do município de Lavras-MG, 1993.

População	Nº de Habitantes	%
Urbana	60.693	92,16
Rural	5.165	7,84
Total	65.858	100,00

FONTE: Prefeitura Municipal de Lavras-MG (1993).

Dois produtos destacam-se na agropecuária em Lavras: o leite e o café. A atividade leiteira fornece o produto a diversos laticínios locais, para a Cooperativa Agrícola Alto Rio Grande (CAARG) e para consumo, ocupando 70% da área rural do município, isto é, 30.000 ha.

O rebanho bovino, de 30.000 (trinta mil) cabeças, é formado por gado meio-sangue e três quartos holandês/zebu. Ressalte-se que Lavras possui núcleos de gado Holandês e Jersey, PO e PC e pecuária em evolução.

A produção de leite atingiu em 1992, 20 milhões litros/ano, processados pela Cooperativa Agrícola Alto Rio Grande que congrega 884 (oitocentos e quarenta e quatro) associados. No total produzido, 64% são provenientes do município de Lavras. O leite tipo B corresponde a 60,5% da produção total de leite e o tipo C é responsável pelo restante, 39,5%.

O consumo per capita de leite, em Lavras, é de 0,15 litros/dia.

O café, com área plantada de 3.900 ha, corresponde a 8% da produção total do município que explora ainda outros produtos que são a laranja, banana, arroz, feijão e milho.

Ainda segundo o IBGE (1991), citado pela Prefeitura Municipal de Lavras (1993), são produzidos no município os seguintes produtos de colheita temporária: alho (3 ha); amendoim (2 ha); batata-doce (2 ha); cana-de-açúcar (15 ha); cebola (3 ha); soja (28 ha); tomate (10 ha) e, como culturas permanentes, tangerina (22 ha); limão (5 ha); manga (4 ha); abacate (1 ha) e pera (1 ha).

A atividade avícola de corte é explorada em duas propriedades que produzem 1.000.000 aves/ano, 10% para o consumo local e 90% destinados à exportação.

A estrutura fundiária do município é predominantemente de pequenas propriedades, conforme Quadro 2.

Segundo dados da Prefeitura Municipal de Lavras, citando o Ministério da Agricultura, INCRA (1991) e SEIC, as condições dos produtores distribuídos por minifúndios, empresas rurais, latifúndios por exploração, latifúndios por dimensões e sem classificações, somam um total de 1.482 propriedades, com área total de 48.799,3 ha e com área média de 227,19 ha por propriedade, conforme Quadro 3.

QUADRO 2. Estrutura fundiária do município de Lavras-MG, 1993.

Grupo de Área Total (ha)	Número de Propriedades
Menos de 1 ha	32
1 a menos de 2 ha	66
2 a menos de 5 ha	229
5 a menos de 10 ha	279
10 a menos de 20 ha	298
20 a menos de 50 ha	310
50 a menos de 100 ha	160
100 a menos de 200 ha	71
200 a menos de 300 ha	24
300 a menos de 500 ha	10
500 a menos de 1.000 ha	03
Mais de 1.000 ha	0
<b>Total: 48.799,3</b>	<b>1.482</b>

FONTE: Prefeitura Municipal de Lavras-MG (1993).

QUADRO 3. Condição do produtor, número de propriedades, área total e área por propriedade no município de Lavras-MG, 1993.

Condição do Produtor	Número de Propriedades	Área (ha)	Área média (ha)
Minifúndio	1.081	11.930,7	11,03
Empresas rurais	179	16.399,8	91,61
Latifúndio por exploração	221	20.436,0	92,61
Latifúndio por dimensão	0	0,0	-
Sem classificação	1	32,8	32,80
<b>Total</b>	<b>1.482</b>	<b>48.799,3</b>	<b>227,19</b>

FONTE: Prefeitura Municipal de Lavras-MG (1993).

Pelos dados da Prefeitura, a população ocupada nos setores agropecuário, industrial, comercial e de transporte, soma 22.101 pessoas, conforme Quadro 4.

QUADRO 4. População ocupada, por setor econômico no município de Lavras-MG, 1993.

Setor	Ocupação	%
Agropecuário	3.954	17,89
Industrial	2.953	13,36
Comércio	3.201	14,48
Serviço e transportes	11.993	54,27
<b>Total</b>	<b>22.101</b>	<b>100,00</b>

FONTE: Prefeitura Municipal de Lavras-MG (1993).

## 1.4 A Problematização

O Estatuto do Trabalhador Rural não considerava até 1988 a relação de trabalho em regime de empreitada, eventual, temporário, volante e tarefa, como relação de emprego.

Para a CNA - Confederação Nacional da Agricultura (1994), o trabalhador rural é o indivíduo que presta serviço de natureza rural ao empregador ou empresa rural. O empreiteiro que só faz mangueiro (curral) ou cercas é um trabalhador rural, mas não é empregado rural.

Assim o “caput” do art. 2º da Lei 5.889, de 08 de junho de 1973, “considera **empregador rural** a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados”.

O parágrafo 1º da referida Lei diz: “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”.

No “caput” do artigo 3º da Lei 5.889, define-se **empregado rural** “como toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviço de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário”.

O trabalhador rural é todo indivíduo que presta serviço de natureza eventual ao empregador ou empresa rural, diferenciando-se, portanto, do empregado rural que é toda pessoa que trabalha para o empregador rural, de forma contínua, mediante salário.

Para Pelegrino (1991), os trabalhadores rurais excluídos da Lei nº 5.889/73 são os domésticos, parceiros, meeiros, arrendatários, empreiteiros, oleiros, carvoeiros, empregados de mineração, parentes dos pequenos proprietários rurais e industriários.

Para a CNA (Confederação Nacional da Agricultura), os contratos para manter a mão-de-obra legalmente na propriedade são vários, como aqueles por prazo determinado, por prazo indeterminado, por obra certa, contrato de experiência, contrato por substituição, contrato de trabalho na plantação subsidiária ou intercalar, contrato de safra, contrato eventual, contrato de colonato, contrato temporário e dualidade de contrato de trabalho.

Na pesquisa utilizou-se as denominações temporários e permanentes, apenas para efeito didático. O conceito de permanente, nesse caso, refere-se aos trabalhadores que executam serviços constantes na propriedade; temporária é a mão-de-obra que presta serviço eventual na propriedade, trabalhadores estes que, ao término da execução de um serviço, interrompem o vínculo de emprego.

A relação trabalhista no setor rural até a promulgação da Constituição Federal de 1988 recebeu tratamento diferenciado em relação ao setor urbano. Pergunta-se se a equiparação dos direitos trabalhistas entre trabalhadores urbanos e rurais modificou o nível de desemprego e as relações de trabalho no setor rural.

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo Geral**

Identificar a influência das mudanças na legislação trabalhista após a Constituição Federal de 1988 sobre o desemprego e as relações sociais entre o empregado/ empregador, no município de Lavras-MG.



### **1.5.2 Objetivos Específicos**

Identificar os custos da legislação trabalhista antes da Constituição Federal de 1988, ano agrícola 1986/87, e após a Constituição, ano agrícola 1993/94.

Identificar a incidência de demissão de mão-de-obra em função da legislação trabalhista, após a Constituição Federal de 1988.

Identificar as formas alternativas de contratação da mão-de-obra rural, face aos custos da legislação trabalhista, após a Constituição Federal de 1988.

Identificar as mudanças ocorridas no processo produtivo interno das propriedades rurais em função da legislação trabalhista, após a Constituição Federal de 1988.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Benefícios Sociais no Brasil**

Santos (1973) cita que o seguro social teve origem na legislação imperial da Alemanha de 1882 a 1889, e resultou da tentativa de aplicar as técnicas de seguro privado aos grupos de renda mais baixa da sociedade.

Em 1940, cerca de 57 países haviam adotado o sistema de seguro social, baseados no princípio de solidariedade, mas provido de mecanismo financeiro de auto-sustentação.

Em 1942, a Inglaterra reorganizou seu sistema de previdência social que ficou conhecido pelo nome de “sistema do berço ao túmulo”. O sistema inglês abrangia o serviço de assistência médica, social e abonos familiares, de modo a alcançar a totalidade da população.

Baroni (1982) infere que a implantação de um sistema de previdência no Brasil teve início em 1923 e veio se ampliando desde então, não somente quanto aos benefícios alcançados, como pelo valor dos benefícios e serviços. Em 1966, criou-se o Instituto Nacional de Previdência Social - INPS, que deu amparo somente aos trabalhadores autônomos e aos empregados de atividades econômicas estranhas à agricultura.

O Estatuto do Trabalhador Rural, Lei nº 4.214/63, implantou a previdência social no meio rural, complementado em 1967 pelo Decreto-Lei 276. Através deste Decreto-Lei, o governo passou a oferecer assistência médico-hospitalar aos trabalhadores rurais assalariados,

fossem eventuais, permanentes ou temporários, bem como aos dependentes e ao proprietário rural com qualquer área, desde que explorada em regime de economia familiar.

O programa de assistência ao trabalhador rural e proprietários rurais era custeado pelo desconto de 1% que posteriormente foi para 2%, e que era pago em todas as operações de venda dos produtos de origem animal ou vegetal, com exceção daqueles destinados ao reflorestamento, sementes, recria ou engorda.

A Lei Complementar nº 11, de 25/05/71, criou o Programa de Assistência ao Trabalhador Rural - PRORURAL que implantou a aposentadoria por velhice (por tempo de serviço) para os trabalhadores rurais com idade mínima de 65 anos, aposentadoria por invalidez e a pensão por morte.

O Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural - FUNRURAL, foi criado em 19/12/74 pelo Decreto 6.195 que estendeu aos trabalhadores rurais os benefícios por acidente de trabalho e acrescentou 0,5% na alíquota sobre a venda dos produtos rurais, totalizando 2,5%, para custeio deste benefício.

Rivera (1991) concluiu que os planos de benefícios sociais oferecidos pela empresa aos funcionários têm a finalidade de manter a permanência destes nos quadros funcionais através de auxílio para saúde, segurança, provisões para conveniências, reforço de segurança econômica, recreação, atividades comunitárias. O autor diz que os benefícios possuem natureza **monetária e não monetária**. Os benefícios de natureza **monetária** são pagamentos extras feitos pela empresa ao empregado, como remuneração por tempo de trabalho não trabalhado e gratificações. Os **não monetários** visam promover a segurança do empregado e familiares com relação à assistência médico-hospitalar, clube ou grêmio e seguro de vida em grupo. Os serviços e benefícios sociais podem ser classificados em: atividades sociais, atividades recreativas e atividades de apoio. As atividades sociais visam dar ao empregado e familiares

certa segurança como assistência médico-hospitalar, remuneração por tempo não trabalhado e assistência financeira. Atividades recreativas referem-se à criação de condições de diversão, repouso e higiene mental. Atividades de apoio visam oferecer conveniências e utilidades aos empregados, como é o caso do transporte e restaurante dentro da empresa.

**Benefícios Sociais** são vantagens e serviços que os empregados recebem e que podem ser financiados parcial ou totalmente pela empresa, sendo meios indispensáveis para atrair e manter os recursos humanos.

Chiavenato (1994) afirma que o salário pago em relação ao cargo ocupado constitui parcela do pacote de compensações que as empresas oferecem aos empregados. A remuneração geralmente é feita através do pagamento em salário e considerada parte da remuneração total; é constituída em *benefícios sociais* e de *serviços sociais*. Estes serviços e benefícios sociais constituem custos de manutenção de pessoal. Aliás, custos de maior relevância e importância para as organizações industriais e, principalmente, para as organizações de serviços, são representados pela remuneração direta ou indireta dos empregados, em todos os níveis hierárquicos. A remuneração direta, isto é, o salário, dentro dessa abordagem, é proporcional ao cargo ocupado, enquanto a remuneração indireta, constituída pelos serviços e benefícios sociais, destina-se a todos os empregados, independente do cargo ocupado.

Os *benefícios sociais* oriundos da legislação trabalhista e social em estudo são os seguintes:

- 13º salário (gratificação natalina);
- FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço);
- adicional de insalubridade;
- adicional de periculosidade;
- seguro de acidente de trabalho;

- repouso semanal remunerado e feriados;
- férias;
- aposentadoria por velhice e pensão;
- auxílio-doença;
- salário-família;
- salário-maternidade;
- horas-extras;
- adicional por trabalho noturno;
- adicional de 1/3 de férias;
- tempo pago e não trabalhado;

“As pessoas são atraídas e participam da organização não somente em função do cargo, do salário, das oportunidades e do clima organizacional, mas também em função das expectativas de serviços e benefícios sociais de que poderão desfrutar. Sem os benefícios, o emprego seria muito diferente do que é” (Chiavenato, 1994).

Para Chiavenato (1994), os benefícios trazem vantagens tanto à organização como aos empregados, com extensões à comunidade, conforme descrições abaixo:

**As vantagens dos benefícios para a organização são:**

- elevar o moral dos empregados;
- reduzir a rotatividade e o absenteísmo;
- elevar a lealdade do empregado para com a empresa;
- aumentar o bem-estar do empregado;
- facilitar o recrutamento e a retenção do pessoal;
- aumentar a produtividade e diminuir o custo unitário de trabalho;

- demonstrar as diretrizes e os propósitos da empresa para com os empregados;
- reduzir distúrbios e queixas;
- promover relações públicas com a comunidade.

#### **Vantagens dos benefícios para os trabalhadores:**

- oferece conveniências não avaliáveis em dinheiro;
- oferece assistência disponível na solução de problemas pessoais;
- aumenta a satisfação no trabalho;
- contribui para o desenvolvimento pessoal e bem-estar individual;
- oferece meios de melhorar o relacionamento social entre os empregados;
- reduz sentimentos de insegurança;
- oferece oportunidades adicionais de assegurar “status” social;
- oferece compensação extra;
- melhora as relações com a empresa;
- reduz as causas de insatisfação.

A manutenção dos recursos da organização envolve também o relacionamento da própria organização com as entidades representativas dos empregados que são os sindicatos. Assim, essas relações são chamadas relações trabalhistas por envolver questões ligadas ao trabalho do pessoal e que são negociadas e acordadas com os sindicatos que são os representantes dos anseios, aspirações e necessidades dos empregados. As relações trabalhistas baseiam-se em políticas da organização com os seus membros constituindo-se numa especialidade de características políticas, pois o conflito entre capital e trabalho na sociedade em transição só pode ser resolvido mediante negociação política.

Cada política de relacionamento com os sindicatos espelha diretamente a ideologia, a cultura e os valores assumidos pela administração da organização que, por sua vez, são profundamente influenciados pelo estágio de desenvolvimento do sindicalismo, pelo regime político do governo e pela situação conjuntural da economia do país, dentre os fatores ambientais.

Nas relações de trabalho há conflitos que envolvem tipos de interesses e reivindicações, como:

- as condições legais de trabalho que são: jornada semanal de trabalho, horário de trabalho, intervalos para repouso e refeições, descanso semanal remunerado, condições de trabalho da mulher e do menor, contrato de experiência, condições de desligamento e aviso prévio, férias e piso salarial;

- condições econômicas de trabalho: envolver a remuneração como salário profissional (ou salário normativo ou salário-piso da categoria), índice de reajuste salarial, índice de aumento real ou índice de produtividade da categoria, adicionais de periculosidade, adicionais de trabalho extraordinário (horas extras) em dias normais ou aos domingos e feriados, equiparação salarial, promoção por mérito, gorjetas, comissão, etc.

Essas condições são importantes nas relações de trabalho sejam no setor urbano ou rural.

## **2.2 Evolução da Legislação Trabalhista para o Meio Rural**

Borba (1986) alega que a Lei de 13/09/1830 constitui-se no marco das leis que surgiram a respeito do trabalhador rural uma vez que ela institucionalizou o trabalho assalariado do colono, ao dispor sobre o contrato de trabalho e as sanções ao prestador de serviços no caso

de não cumprimento do contrato. O mesmo autor cita: “A lei em causa previa que o prestador de serviço que se evadisse ao compromisso do contrato podia ser preso. Tal lei era disciplinadora contratual com vistas aos interesses do produtor, do que de proteção ao trabalhador”.

Também com o objetivo de regulamentar o trabalho agrícola, surge a Lei 108 de 1837, que se refere aos contratos de locação de serviços dos colonos.

Em 1879, o Decreto 2.827 passou a regular o regime de parceria e limitou as pretensões dos colonos imigrantes ao acesso à terra.

Houve pressões por parte dos países de origem de imigrantes para melhorar as condições de vida dos trabalhadores estrangeiros. As leis sancionadas nesse período (1879-1892) alteraram o quadro de atrito entre patrões e colonos imigrantes. Os colonos passaram a ter cadernetas, onde eram anotados os direitos e deveres. Os atritos surgidos eram relacionados a não assimilação, por parte do fazendeiro, das mudanças ocorridas nas relações de trabalho, pois estes passaram de senhor de escravo a chefes de empresas, tendo mão-de-obra assalariada (Borba, 1986).

Com o Decreto 213 de 1892, o governo revogou as Leis de 1830, 1837 e 1879. Em seguida, cria nova legislação adaptada às novas relações de trabalho vigente: o colonato. A primeira medida legislativa foi o Decreto-Lei 979 de 1903 que formalizou o sindicato rural no país. Em seguida, surge o Decreto Federal 6.437 de 1907 que “define duas entidades básicas das relações de produção que estavam formalizando-se nas fazendas de café: o operário agrícola e a caderneta do operário agrícola”. O Decreto 1.637 de 1907 foi considerado o instrumento legal básico do sistema sindical do país. Esse conjunto de leis só vigorou nos períodos de prosperidade do café. Em ocasiões de crise, o poder político-econômico da burguesia cafeeira



era exercido de tal forma que os direitos e deveres dos colonos eram ditados pela posição de forças dessa burguesia, segundo seus interesses.

O marco fundamental do direito do trabalhador no Brasil surge em 1943, quando entra em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. No entanto, no seu artigo 7º, o trabalhador rural é excluído do âmbito de proteção, tendo asseguradas apenas as garantias fundamentais, como: salário mínimo, férias e proteção no contrato individual de trabalho.

Leis foram surgindo para regulamentar os direitos dos trabalhadores rurais. Exemplo disso é o Decreto 7.038 de 1944 e as Leis 605 de 1949 e 4.090, de 1962, que dispõem, respectivamente, sobre o sindicato dos trabalhadores rurais, garantia de repouso semanal remunerado e direito ao 13º salário para os trabalhadores, na base da remuneração vigente, em dezembro de cada ano.

A Lei 4.214 de 1963, que estabeleceu o Estatuto do Trabalhador Rural (ETR), fixou para a categoria os direitos de estabilidade após 10 anos de serviços efetivos, indenização por tempo de serviço, jornada de trabalho de 8 horas diárias, adicional noturno, repouso semanal remunerado, férias proporcionais ao tempo de serviço (20 dias), carteira profissional, convenção coletiva de trabalho, aposentadoria por velhice, pensão aos deficientes, assistência médica, auxílio funeral, auxílio doença, assistência à maternidade. Quanto ao contrato de trabalho, o Estatuto do Trabalhador Rural estabeleceu que poderia ser realizado individual ou coletivamente. Se individualmente, o registro em carteira de trabalho e o tempo de contrato seriam por tempo indeterminado ou determinado. No caso do contrato por tempo determinado, o empregador ficava desobrigado de indenizar o trabalhador ao final do período de contrato, havendo completa desvinculação entre as partes. Se renovado por uma vez, passava a vigorar por prazo indeterminado. O período do contrato era de, no máximo, 4 anos.

A convenção coletiva, sendo normativa, deveria ser realizada através do Sindicato, por um prazo máximo de 2 anos. Na rescisão do contrato sem justo motivo, deveria a parte requerente avisar a outra com antecedência de 8 dias, se o pagamento for semanal ou de 30 dias, se mensal.

Quanto à remuneração do trabalhador, além de não poder ser inferior ao salário mínimo, as deduções com habitação e alimentação não poderiam ultrapassar 20% e 25% respectivamente, do salário mínimo. Os descontos não ultrapassariam a 70% do salário mínimo em espécie, ou seja, a remuneração em dinheiro não poderia ser inferior a 30% do salário mínimo.

O Estatuto do Trabalhador Rural definiu um conjunto de normas que regulamentaram as relações no campo, significando a extensão dos direitos, a exceção do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e aposentadoria, garantias asseguradas àquela época ao empregado urbano.

O Decreto Lei 276 de 1967 trouxe assistência ao homem do campo. Esse decreto introduziu modificações fundamentais no Estatuto do Trabalhador Rural como o custeio e benefícios do Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural - FUNRURAL.

A Lei 5.889 de 1973 regulamentou as relações de trabalho no meio rural. Essa lei com 21 artigos dispõe sobre o trabalho no campo e remete à Consolidação das Leis do Trabalho qualquer situação fora de sua competência.

A Lei nº 5.889/73, tem duas características: “Art. 2º é que passou a regular as relações de emprego no que se refere à subordinação, à onerosidade, à continuidade e à personalidade, como outras relações não compreendidas na definição daquele dispositivo”, o Art. 17º, que trata do problema da prescrição, dispõe que o biênio para pleitearem os direitos trabalhistas passa a ser contado a partir da rescisão do contrato (Borba, 1986).

Com relação à jornada de trabalho, a Lei 5.889/73 regulamentada pelo Decreto 76.626/76, torna possível acrescentar duas horas suplementares às 8 horas normais e que deverão ser remuneradas pelo menos 20% acima da hora normal. De certa forma, altera o dispositivo inicial do Estatuto do Trabalhador Rural que determina 8 horas de trabalho diárias apenas.

A Lei 6.367 de 1975 estende aos trabalhadores rurais os benefícios dos acidentes de trânsito. Mesmo em consequência de incapacidade do motorista ou defeitos mecânicos, ou de má conservação do veículo, o proprietário rural é o responsável juridicamente pelo trabalhador.

O Decreto 76.022 de 1977, que regulamenta a Lei 6.195 de 1974, assegura ao trabalhador rural o direito a assistência médica e auxílio-doença no caso de acidente de trabalho. Borba (1986) diz que a legislação acidentária é discriminatória na medida em que exclui do amparo os trabalhadores rurais autônomos e os eventuais. O legitimado passivo da ação acidentária é o Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural - FUNRURAL, independente do empregador estar recolhendo as contribuições devidas porque a lei deixa implícita a preexistência de uma relação empregatícia.

Rivera (1991) cita que a nova Constituição brasileira, promulgada em 5 de outubro de 1988, no Art. 7º igualou os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, conforme explícitos dos seus incisos:

- I - relação de emprego protegida contra demissão arbitrária ou sem justa causa, nos termos da Lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia por tempo de serviço;
- IV - salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família como moradia, alimentação, educação, saúde,

lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhes preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável,

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno, superior ao diurno;

X - proteção do salário, na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento a do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de, no mínimo, 30 dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes, desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face de automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto a crédito resultantes das relações de trabalho, com prazo proporcional de:
- a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extensão do contrato;
  - b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercícios de função e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor e estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalhador manual, técnico e intelectual ou os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 14 anos, salvo se na condição de aprendiz;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

A Lei 8.212/91 (Lei Orgânica da Seguridade Social) revogou a Lei 6.260/75 e os decretos 77.514/76, 79.575/77 e 83.924/79.

Este conjunto de dispositivos legais define, junto à Previdência Social, o conceito de produtor rural que anteriormente tivera outras definições. De 1976 a 1979, empregador rural era o produtor rural que, sendo ou não proprietário, tinha empregados fixos ou eventuais e que explorava área igual ou superior ao módulo rural da região. De 1979 a 1991, empregador rural era o produtor rural, proprietário ou não, com empregados registrados; nesses casos, o empregador rural ou produtor rural passaram a contribuir, obrigatoriamente, com alíquota de 1,44% do total apurado na comercialização do exercício anterior. A partir de 1979, o produtor rural foi definido como empregador rural por força do módulo rural e retornou à condição de produtor em regime de economia familiar, denominado de segurado especial.

A promulgação da Lei 6.260/75 e os decretos citados incluem o produtor rural - empregador no sistema geral da Previdência Social, com a obrigatoriedade de recolher, mensalmente pela escala de salário-base, de um a dez salários mínimos.

As Leis 8.212 e 8.213, de 24/07/1991 construíram o instrumento de superação da discriminação vigente para os produtores rurais, ao introduzir dispositivos sobre o custeio e os benefícios da Previdência Social (Silva, 1995).

A Lei 8.213/91, que trata dos benefícios da Previdência Social tanto para os trabalhadores urbanos quanto para os rurais, estendeu ao campo as conquistas dos trabalhadores urbanos.

A Lei 8.212/91 dispõe sobre o custeio da Previdência Social. Essa Lei onerou a produção rural, pois estabeleceu uma contribuição de 20% sobre a folha de salários por parte do empregador rural, o que causou polêmica.

Silva (1995), analisando estudos feitos pela Secretaria de Agricultura do Estado de São Paulo, diz que: “o impacto sobre a folha de pagamento das empresas rurais seria diferente conforme o tipo de produto cultivado, como: produtos como arroz irrigado, milho, soja teriam reduzidas suas contribuições para a previdência social. Estes são produtos em que os custos dos salários situam-se entre 5 e 7% da produção e, nesses casos, o recolhimento seria abaixo de 2,5% sobre a folha de pagamento e o produtor levaria vantagem. Para os produtos como algodão, amendoim, arroz de sequeiro, feijão, cebola e cana-de-açúcar, o recolhimento seria o mesmo da legislação anterior, ou seja, 2,5% sobre a comercialização da produção. Os custos operacionais de mão-de-obra situam-se entre 10 a 20% da produção e os produtos como mandioca e café, em que o peso da mão-de-obra nos custos operacionais se situa acima de 40%, o recolhimento sobre a folha de pagamento seria superior aos custos da legislação vigente, em torno de 10%”.

No acordo com os estudos de Silva (1995), a atividade cafeeira do sul de Minas Gerais, os custos com a folha de pagamento da mão-de-obra, cuja utilização é intensiva, são responsáveis por 10% dos custos totais de produção.

Em 22/12/92, foi aprovada a Lei 8.540, revogando a Lei 8.212/91 e que suprimiu a contribuição na folha de pagamento para os empregados rurais pessoas físicas. A Lei 8.540/92 estabeleceu um sistema semelhante ao do Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL) no qual o empregador rural contribui com 2,2% do valor do produto agropecuário comercializado, 2,7% sobre a folha de pagamento, sendo 0,2% para o Instituto Nacional de Colonização e Reforma (INCRA) e 2,5% para o salário educação.

A folha de pagamento é obrigatória para o empregador, pode ser feita à mão ou por meio de processos mecânicos ou eletrônicos (Oliveira, 1995), e é composta de proventos e descontos. Os proventos são: salário, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário-família, diária para viagem e ajuda de custos. Os descontos são: quotas de previdência, imposto de renda, contribuição sindical, seguros, adiantamentos, faltas, atrasos e vale-transporte.

O salário é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado. O salário pode ser mensal, quinzenal, semanal ou diário, por peça ou tarefa e nunca inferior ao salário mínimo. Incorporam-se ao salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, gorjetas, percentagens, gratificações ajustadas, diária para viagem que exceda a 50% do salário recebido pelo empregado e abonos pagos pelo empregador.

O Artigo 7º, inciso XII, da Constituição Federal de 1988, estabeleceu que o salário-hora normal, no caso do empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 horas, limite máximo, ou número inferior, dependendo do contrato.

Com relação a horas extras, a Constituição Federal determinou que o mínimo da remuneração de horas extras seja de 50%, alterando o § 1º do artigo 59, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que determinava o mínimo de 20%.



A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de duas horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, devendo o empregador pagar, obrigatoriamente, mais 50% sobre a hora normal.

Conforme Enunciados nºs 24, 45, 115 e 151 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), também as horas extras habitualmente prestadas são inseridas, integradas ou incluídas na indenização por antigüidade, no cálculo da gratificação natalina (13º salário), das gratificações semestrais e por ocasião das férias. E, pelo Enunciado 94 do TST, o valor das horas extraordinárias habituais integram o aviso-prévio indenizado.

O artigo 7º, inciso VIII da Constituição Federal, estabeleceu a expressão “**décimo terceiro salário**” para a gratificação natalina e determinou que o pagamento seja feito com base na remuneração integral. Integram o 13º salário, de acordo com os Enunciados 45 e 78, as horas extras prestadas habitualmente e a gratificação periódica contratual pelo seu duodécimo.

O décimo terceiro salário deve ser pago em duas parcelas: a primeira, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano; a segunda, até o dia 20 de dezembro.

As faltas legais e justificadas ao serviço não são deduzidas para fins de cálculos do décimo terceiro salário sobre o qual, de acordo com a legislação, recaem os seguintes aspectos:

**a) auxílio-doença previdenciário:** quando um empregado se afasta por motivo de doença, por mais de 15 dias, seu contrato de trabalho é suspenso a partir do 16º dia; nos primeiros 15 dias, a empresa deve pagar o décimo terceiro salário; do 16º dia em diante ficará isenta; **b) auxílio-doença por acidente de trabalho:** conforme Enunciado 46 do TST: as faltas decorrentes de acidentes de trabalho não são consideradas para cálculos de gratificação natalina; isto quer dizer que o décimo terceiro salário deve ser pago integralmente, não se levando em

consideração o tempo que o empregado esteve ausente por motivo de acidente do trabalho;

**c) serviço militar:** o empregado não terá direito ao décimo terceiro salário referente ao período em que esteve afastado prestando o serviço militar;

**d) adicional de insalubridade e periculosidade:** conforme preceitua o artigo 1º do Decreto 57.155, de 03.11.65, deve-se tomar como base a remuneração do mês de dezembro, de acordo com o tempo de serviço do empregado, no ano em curso, para cálculo da gratificação natalina;

**e) hora extra e gratificação periódica:** de acordo com o Enunciado 45 do TST, “a remuneração do serviço suplementar integra o cálculo de gratificação natalina na Lei 4.090/62”; portanto, devem ser inclusas quando habituais, podendo obter-se a média de quantidade das horas extras trabalhadas no transcorrer do ano, multiplicando o número médio obtido pelo valor do salário hora extra de dezembro; “a gratificação periódica contratual integra o salário pelo seu duodécimo, para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da gratificação natalina, da Lei 4.090/62 (Enunciado 78 do TST);

**f) aviso prévio não trabalhado (indenizado), não-incidência do INPS em relação ao décimo terceiro salário:** a falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, sempre garantida a integração desse período no tempo de serviço;

**g) desconto do INSS do empregado no pagamento final:** sendo o artigo 28 § 7º da Lei 8.212/91 alterada pela Lei 8.870 de 15.04.94, o décimo terceiro salário integra o salário de contribuição e, por essa razão, deve ser efetuado o desconto quando do pagamento ou do crédito da última parcela, ou na rescisão do contrato de trabalho, exceto para o cálculo de benefício.

São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e

do tempo de exposição a seus efeitos. Por este motivo, os empregados que se enquadram neste tipo de situação, fazem jus ao adicional de insalubridade.

Pelo Art. 192 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), há três graus de insalubridade: máximo, médio e mínimo. Os empregados que trabalham em condições insalubres têm assegurada a percepção de 40%, 20% e 10% do salário mínimo, não importando o salário que recebam.

O Adicional de Periculosidade é pago aos empregados que desempenham funções que são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, ou seja, aquelas que, por natureza ou métodos de trabalho, implicam no contato permanente com produtos inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuados (Oliveira, 1995).

O empregado que trabalha em condições de periculosidade recebe um adicional de 30% sobre o salário efetivo, valor que não incide sobre gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

Tem direito ao adicional noturno o empregado que trabalha no período entre 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. O adicional noturno é de 25%, pelo menos, sobre a hora diurna. Conforme Enunciado 60, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o adicional noturno pago habitualmente integra o salário do empregado para todos os efeitos.

O texto da Súmula 214 do Supremo Tribunal Federal (STF) diz: “a duração legal da hora de serviço noturno (52 minutos e 30 segundos) constitui vantagem suplementar que não dispensa o salário adicional”.

De acordo com o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), “incide sobre o salário mais horas extras, adicional de insalubridade, periculosidade, adicional noturno, diárias

para viagem, acima de 50% do salário percebido, décimo terceiro salário”. Esse valor é descontado na folha de pagamento.

Relativamente ao desconto do Repouso Semanal Remunerado (RSR), para mensalistas e quinzenalistas, o artigo 7º § 2º da Lei 605/49 preceitua: “Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista, cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês, ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente”.

O artigo 6º da Lei 605/49 preceitua: “Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o horário de trabalho”. O artigo 11 do Decreto 27.048/49 que regulamenta a Lei 605/49, diz: “Perderá a remuneração do dia do repouso o trabalhador que, sem motivo justificado ou em virtude de punição disciplinar, não tiver trabalhado toda a semana, para o cumprimento total do trabalho”.

O período de descanso entre duas jornadas de trabalho terá uma duração mínima de onze horas consecutivas para descanso.

Conforme o Decreto 27.048 de 12.08.49, todo empregado tem direito a repouso remunerado num dia de cada semana, preferencialmente aos domingos, e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local, com exceção dos casos em que a execução dos serviços for imposta pelas exigências técnicas das empresas.

**Constituem exigências técnicas** aquelas que, em razão do interesse público ou pelas condições peculiares às atividades da empresa ou do local onde exercem suas atividades, tornem indispensável a realização do trabalho.

**Faltas e Atrasos:** quando o empregado, sem motivo justificado, faltar ou chegar atrasado ao trabalho, o empregador poderá descontar-lhe do salário a quantia correspondente à

falta; poderá descontar, inclusive, o repouso semanal, quando o empregado não cumprir integralmente o horário de trabalho na semana anterior.

**Atestados médicos:** para terem eficácia plena, deverão contar: a) tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente; b) diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças; c) assinatura do médico ou odontólogo sobre o carimbo do qual conste o nome completo e registro do respectivo conselho profissional.

### **2.3 Mão-de-obra Agrícola**

Souza (1983) diz que: “autores têm analisado a proletarização dos trabalhadores rurais, mas não abordam o aspecto da legislação rural. Alguns chegam mesmo a negar a influência da lei no processo de desemprego dos trabalhadores rurais. Em geral, enfatiza-se a penetração do capitalismo no campo, culminando na expropriação e exploração do trabalhador rural, sem se preocupar com as transformações ocorridas na superestrutura, os quais direcionam o estado de pobreza rural ocasionado pela legislação trabalhista rural”.

A legislação trabalhista rural e a agrária constituem fatores importantes para o surgimento do próprio trabalho volante. Por exemplo, a legislação tanto gera como produz a mão-de-obra eventual, numa espiral progressiva e isso se dá não somente porque nela há preceitos, omissões e desarticulações. O descaso na aplicação da lei também contribui para que isso ocorra, assim como o simples fato da existência da legislação em si. Seu efeito potencial parece ser de relevância, pois tem construído verdadeiro mito, provocando temores nos proprietários/empregadores, até por desconhecimento da legislação.

Antes da criação do Estatuto do Trabalhador Rural o que existia era a figura do morador que recebia, pelo trabalho, quantia sempre fixada depois da execução do serviço,

podendo ser, inclusive, suprimida ou reduzida. Havia no passado, duas formas de trabalho gratuitos para o proprietário: a **condição** e o **cambão**. Ambas acabaram definitivamente em 1963 quando foi sancionado o Estatuto do Trabalhador Rural. A **condição** consistia em dois ou três dias de trabalho obrigatórios por semana que o morador condiceiro dava para o proprietário. Nos outros dias da semana, o condiceiro trabalhava se quisesse, e recebia remuneração.

O **cambão** consistia em vinte ou trinta dias de trabalho por ano, também gratuitos, que eram exigido do morador foreiro. Quando o trabalhador procurava um engenho, podia escolher entre ser condiceiro ou foreiro. Em ambos os casos recebia, além de uma casa no engenho para morada, um lote de terra. O lote do foreiro era sempre maior e implicava no pagamento do foro com dinheiro. Além dessas formas de trabalho gratuito, havia o que os trabalhadores classificavam como corte da tarefa. A tarefa consistia numa área de seiscentos e vinte e cinco braças que o morador recebia para trabalhar. Ele executava a tarefa em três ou quatro dias e, no final da semana, era feita a contagem da área, para que fosse executado o pagamento.

Pessoa (1994) diz que a utilização da mão-de-obra temporária sempre existiu na agricultura brasileira, dada a natureza sazonal da atividade agrícola. E, na década de 60, os trabalhadores temporários substituíram outras categorias, como: colonos, arrendatários e posseiros. Pessoa (1994), explica que a sazonalidade do emprego agrícola está relacionada com o desenvolvimento tecnológico, destacando o fato de que a liberação de mão-de-obra, em razão do progresso técnico, não se dá com a mesma intensidade em todas as fases das atividades agrícolas, e que a combinação de tecnologias mecânicas e biológicas pode levar à elevação da demanda por mão-de-obra em algumas operações, em virtude da produtividade. Nesse sentido, o desenvolvimento tecnológico da agricultura tende, não só a concentrar a demanda por mão-

de-obra em fases do ciclo produtivo, como a restringir o período de tempo em que a mão-de-obra é utilizada. A flutuação na taxa de ocupação da mão-de-obra nas diferentes etapas do ciclo produtivo levou a segmentações do mercado agrícola, englobando de um lado, os trabalhadores permanentes e do outro, os trabalhadores temporários.

A categoria de trabalhadores temporários, entretanto, não é homogênea, compõe-se de trabalhadores que se dedicam exclusivamente a atividades agrícolas durante todos os anos, de trabalhadores que alternam empregos agrícolas com empregos urbanos e, ainda, os pequenos proprietários rurais não tecnificados que, em alguma época do ano, deixam suas propriedades e se tornam assalariados, buscando uma forma de complementar rendas. Os trabalhadores permanentes são indivíduos que se dedicam exclusivamente às atividades agrícolas, possuindo emprego fixo, recebendo ou não os direitos trabalhistas.

Ao caracterizar a categoria de trabalhadores temporários das regiões sul de Minas, norte do Paraná e Estado de São Paulo, Silva, citado por Pessoa (1994), classifica assim a mão-de-obra agrícola: trabalhadores temporários durante todo o ano, cuja renda depende exclusivamente do trabalho agrícola. Às vezes, constitui-se de trabalhadores permanentes da propriedade agrícola ou que prestam serviços quase que ininterruptamente, mas que não recebem direitos trabalhistas. Geralmente, trabalham em atividades de produção secundária na propriedade agrícola, fora os períodos de pico, plantio e colheita. Outro grupo é composto por aqueles trabalhadores que são anexados ao processo produtivo apenas na época de safras e que esporadicamente se dedicam às atividades agrícolas. Eles trabalham para diversos proprietários ou empresas, em períodos descontínuos, totalizando menos de dois meses de trabalho por ano. Os indivíduos classificados nessa categoria não fazem parte regularmente da força de trabalho e constituem-se de menores em idade escolar (menores de 14 anos) e “donas de casa”. Finalmente, o grupo intermediário aos já citados são trabalhadores que se empregam na agricultura,

principalmente na época da safra, têm a característica de alternarem empregos urbanos e rurais, gerando a interação desses mercados de trabalho para a categoria de mão-de-obra não qualificada. Além dessas categorias, incluem-se como componentes da força do trabalho assalariado agrícola os trabalhadores permanentes, objeto principal do estudo, incluindo indivíduos que se dedicam exclusivamente às atividades agropecuárias, possuindo emprego fixo, recebendo ou não os direitos trabalhistas da legislação vigente. A característica que distingue o trabalhador permanente do temporário em relação ao emprego é a duração do contrato de trabalho. Enquanto os trabalhadores permanentes têm contrato por tempo indeterminado, o trabalhador temporário tem contrato de trabalho por tempo determinado, em geral inferior a uma safra.

O Estatuto do Trabalhador Rural, Lei 4.214/63, é considerado como fator de expansão da utilização de mão-de-obra temporária e mudanças tecnológicas na agropecuária.

O Estatuto veio como resposta do Estado às pressões populares em favor das mudanças que elevassem a qualidade de vida do homem do campo, procurando regulamentar as relações do trabalho assalariado rural, segundo as normas e princípios que regulamentavam as relações no meio urbano.

“A vigência do Estatuto do Trabalhador Rural é fator detonador do processo de expulsão em massa dos trabalhadores das fazendas e do declínio da utilização de parceiros, meeiros e arrendatários, que foram substituídos por trabalhadores assalariados permanentes e temporários” (Brant, citado por Pessoa, 1994).

Neffa (1985) conclui que o proprietário rural vê vantagens nos empregados temporários em relação aos permanentes. Senão, vejamos:

- o progresso técnico incorporado à atividade agrícola reduziu de maneira considerável o trabalho socialmente necessário por unidade de superfície e por unidade de



produto; e, por este fato, a sazonalidade do ciclo agrícola tornou-se mais aguda; isto quer dizer que a necessidade da força de trabalho se concentra sobre períodos relativamente curtos, permitindo assim ser substituída por trabalhadores temporários que habitam fora das explorações;

- as mudanças institucionais, políticas e jurídicas alargaram consideravelmente os direitos e benefícios ou salários indiretos dos trabalhadores assalariados na agricultura. Progressivamente, eles tiveram acesso à previdência social, ao repouso semanal remunerado, às férias anuais remuneradas, à indenização por dispensa de serviço, à liberdade sindical para constituírem organizações profissionais e negociarem as convenções coletivas, etc. Mas, todas estas “vantagens”, do ponto de vista do trabalho e da previdência social, concernem somente os trabalhadores que têm estatuto estável ou de caráter permanente;

- a opção de contratação dos trabalhadores temporários significa, então, redução das remunerações salariais diretas e indiretas; além do mais, há impossibilidade de se construírem organizações sindicais para os trabalhadores temporários. Esta diferença de estatuto cria as condições para segmentar a força de trabalho e para engenhar antagonismos artificiais entre os trabalhadores;

- o absenteísmo e o “turnover” do pessoal é muito reduzido no que concerne aos trabalhadores temporários, devido ao sistema de remuneração e suas conseqüências são fáceis de neutralizar diante do excedente da força de trabalho disponível e da ação dos intermediários;

- o sistema de remuneração, segundo o rendimento, predomina para os trabalhadores temporários porque ele é considerado mecanismo eficiente para intensificar o trabalho, prolongar a jornada de trabalho e para mobilizar a cooperação dos trabalhadores familiares não remunerados;

- a remuneração média por jornada de trabalho temporário é, com efeito, superior ao salário médio dos trabalhadores permanentes, mas é necessário levar em conta que os primeiros trabalham somente parte do ano. Eles não recebem salários indiretos, nem serviços sociais e devem ainda dar comissão ou percentagem aos intermediários (gatos). Quando todos esses cálculos são feitos, constata-se que um trabalhador permanente custa 1/3 a 1/4 mais caro que um trabalhador temporário;

- do ponto de vista jurídico, os trabalhadores temporários são considerados assalariados em relação de dependência; por este fato, eles têm o direito de fazer parte das organizações sindicais existentes e de criarem outras, mas sua participação na vida sindical é fortemente limitada por causa do caráter sazonal do trabalho, da forte mobilidade geográfica de ano para ano, do "turnover" elevado e, finalmente, da ausência de liberdade sindical num bom número de países. Sem a possibilidade de constituírem organizações sindicais representativas e permanente, as reivindicações, em matéria de remuneração, de condições de trabalho e de vida não podem se realizar e sua determinação é feita unilateralmente e em detrimento dos trabalhadores.

"A expulsão dos trabalhadores das fazendas se deve à introdução de tecnologia que substitua a força de trabalho humano. Mas, sabe-se também que a maior parte dos lavradores que abandonam as fazendas o faz devido ao não cumprimento, pelos grandes proprietários, da legislação agrária e trabalhista rural. As leis conquistadas através de longas décadas pelos trabalhadores agrícolas são, em geral, desrespeitadas, generalizando as áreas de tensão em todo país" (Vinhas, citado por Souza, 1983).

O surgimento do trabalho temporário resulta das transformações nas empresas agropecuárias capitalistas que se desembaraçam da mão-de-obra residente sem que haja oportunidade de outras formas de emprego rural permanentes para os trabalhadores. Ocorre, então, o processo de proletarização que atinge cada vez mais os trabalhadores permanentes,

implicando não só na separação entre trabalhadores e os meios de subsistência como também na instabilidade do emprego (Brant, citado por Pessoa, 1994).

O surgimento da relação de trabalho assalariado temporário na agricultura está também associado ao processo de desenvolvimento e intensificação das relações capitalistas por que passou nossa agricultura e que resultou no desenvolvimento das relações de produção exclusivamente do campo, aliado à sazonalidade da mão-de-obra. A instituição do Estatuto do Trabalhador Rural e a expansão da pecuária são fatores que contribuem para a opcional mão-de-obra temporária.

Silva (1995) afirma que a agricultura, bem como a agroindústria têm demanda de mão-de-obra de caráter sazonal e descontínuo. O trabalho temporário é produto do avanço na base técnica da agricultura o que impulsionou a sazonalidade da ocupação da mão-de-obra e tornou lucrativa a contratação do trabalhador temporário num mercado de trabalho formado pelo excedente populacional expulso das propriedades agrícolas pelo próprio avanço do capitalismo no campo.

Nesse sentido, a modernização e a especialização da atividade agropecuária, bem como a monocultura, afetam o padrão de sazonalidade e induzem o grau de assalariamento da força de trabalho na agropecuária. A demanda pelo fator trabalho torna-se intensiva em algumas épocas do ano, como plantio e colheita, enquanto que, em outras, passa a ser substituída por outros fatores de produção como herbicidas e máquinas.

Com base na teoria neoclássica, Brant, citado por Pessoa (1994), procura identificar os principais fatores que aceleram o processo de transformação dos colonos em assalariados temporários e permanentes, especialmente a partir da década de 60, analisando a oferta e a demanda de mão-de-obra. Pelo lado da demanda de mão-de-obra, os avanços tecnológicos elevaram os custos decorrentes da utilização de colonos em relação à combinação

do mínimo de trabalhadores assalariados permanentes, suplementados pelos assalariados temporários. Pelo lado da oferta, os assalariados puderam ser contratados entre a massa de trabalhadores ociosos expulsos das propriedades agrícolas, em virtude das pressões geradas pelo Estatuto da Trabalhador Rural e das substituições das lavouras existentes por outras atividades com menor utilização de mão-de-obra, como a pecuária. Dessa forma, o que acelerou o processo de utilização de trabalhadores assalariados, permanentes e temporários na agricultura brasileira, foi a combinação de condições institucionais dadas pelo Estatuto do Trabalhador Rural e o avanço tecnológico da agricultura. Em face desses fatores, tornou-se onerosa para o empregador a manutenção do trabalhador permanente que nos momentos de maior demanda por mão-de-obra (plantio e colheita) são suplementados pelo trabalhador temporário.

### **2.3.1 Mão-de-obra na Cultura do Café**

A lavoura cafeeira ocupa uma área total correspondente a 8% do município de Lavras, MG. A produção de café é realizada pelo proprietário que organiza a produção baseada no trabalho assalariado.

Pessoa (1994) afirma que a mão-de-obra ocupada na produção do café pode ser classificada em: mão-de-obra familiar, empregados permanentes e temporários.

A mão-de-obra familiar da propriedade é formada pelo proprietário e membros da família que cuidam da programação das atividades e da organização da produção, da administração da empresa, mas não participam no processo propriamente dito. Quem realiza a produção de café são os trabalhadores assalariados permanentes e temporários.

Os empregados permanentes das propriedades da cultura do café são trabalhadores que contam com estabilidade no emprego, geralmente residem nas propriedades ou próximo delas e recebem remuneração, parte em dinheiro e parte em espécie.

Nessas propriedades persistem, entre os empregados permanentes, os trabalhadores braçais que já trabalham há muitos anos na propriedade e realizam serviços como desbrota, preparo e coroação das covas, que ainda são feitas manualmente. Porém, à medida em que esses trabalhadores vão deixando as empresas, não são substituídos. Os membros mais jovens da família do trabalhador braçal que permanecem na propriedade rural são treinados pelos proprietários para realizarem operações com máquinas e equipamentos agrícolas, o que caracteriza especialização da mão-de-obra permanente.

Os empregados temporários da cultura do café não têm contrato formal de trabalho, são requisitados a executar tarefas nas propriedades, residem na periferia dos centros urbanos e se deslocam diariamente para as fazendas, em caminhão realizando trabalho em turmas. Uma parte dessa mão-de-obra, quando não consegue serviços na cidade, fica no setor agrícola, trabalhando na colheita de milho e de produtos secundariamente produzidos nas propriedades cafeeiras. É na colheita que as oportunidades de emprego para os trabalhadores temporários são melhores e é também nesse período que os temporários passam a manter os empregos na mesma propriedade que fazem a colheita. Na entressafra do café, os serviços ficam escassos e os trabalhadores temporários ficam sem emprego.

A contratação de mão-de-obra permanente é realizada mediante o contrato de trabalho por tempo indeterminado, o que garante aos trabalhadores o direito aos benefícios sociais e previdenciários.

### **2.3.2 Mão-de-obra na Pecuária de Leite**

A atividade leiteira é muito difundida no município de Lavras, ocupando 70% das suas áreas rurais, com 30 mil ha. É a atividade econômica mais importante do município.

O rebanho bovino é formado por gado meio-sangue e três quartos holandês/zebu, possuindo também Jersey, PO e PC.

A produção de leite atingiu em 1992, 20 milhões de litros/ano, processados pela Cooperativa Agrícola Alto Rio Grande, no próprio município. O leite tipo B corresponde a 60,5% da produção, enquanto que o leite tipo C foi a 30,5%, indicando a importância da atividade leiteira para o município, segundo dados da Prefeitura Municipal de Lavras.

A produção do leite tipo B é um indicador do nível tecnológico dos produtores e a qualificação da mão-de-obra que recebe treinamento para executar os serviços. Também são necessárias instalações especiais de estábulos, sala de refrigeração para o leite, inspeção constante de animais e controle de vacinação. Ordenha mecanizada reduz a contaminação do produto, melhorando a qualidade do leite integral. A alimentação dos animais deve ser apropriada ao nível da produção do leite para que possa compensar os investimentos de capital necessários ao processo de produção.

As características do processo de produção de leite como ordenha, manuseio, asseio, horário de ordenha, fazem com que a mão-de-obra demandada nessa atividade tenha nível de especialização.

Os empregados permanentes do setor leiteiro têm contrato de trabalho por tempo indeterminado o que lhes garante vantagens trabalhista e previdenciária: 13º salário, férias, adicional de 1/3 sobre o salário base durante o período de férias, descanso semanal remunerado, horas-extraordinárias, assistência-previdência e de acidente de trabalho.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

#### **3.1 População e Amostra**

A população estudada foi a dos produtores rurais filiados aos Sindicatos dos Produtores Rurais do município de Lavras-MG. A escolha deveu-se ao fato de o Sindicato dos Produtores Rurais ser o fórum na defesa dos produtores rurais como classe, nos conflitos entre proprietários e trabalhadores, principalmente nos casos de reclamações trabalhistas.

O Sindicato dos Produtores Rurais presta assessoria a seus filiados sobre legislação e contabilidade, e ainda defende o interesse dos produtores rurais, enquanto empregadores, junto à Justiça do Trabalho. Conta com 704 (setecentos e quatro) filiados, sendo que, deste total, 165 (cento e sessenta e cinco) são proprietários rurais em municípios que fazem fronteiras com o município de Lavras ou são próximos como Ijaci, Ingaí, Itumirim, Perdões e Nepomuceno. Outros proprietários, num total de 229 (duzentos e vinte e nove), têm área inferior a 50 (cinquenta) hectares.

Pelo Comunicado 38 da Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais - EMATER-MG, datado de novembro de 1994, considera-se pequeno produtor rural aquele que explora parcela de terra na condição de proprietário, parceiro, arrendatário, posseiro ou usufrutuário e atende as seguintes condições: utiliza predominantemente mão-de-obra familiar; explora unidade de produção agropecuária com área

específica e diferenciada, conforme o município, sendo que para os municípios de Belo Horizonte, Governador Valadares, Lavras e Viçosa até 50 hectares. Entre os filiados ao Sindicato Rural de Lavras, enquadram-se nessas condições 394 (trezentos e noventa e quatro) proprietários rurais. Portanto, serão considerados para efeito desta pesquisa, 145 produtores rurais que produzem para o mercado e empregam mão-de-obra rural, assumindo os custos da legislação trabalhista.

Os produtores de outros municípios, embora filiados ao Sindicato dos Produtores Rurais de Lavras, estão fora geograficamente do município, não sendo, portanto, objetivo da pesquisa.

Para definição da amostra utilizou-se o método aleatório sistemático, conforme definição de Lakatos (1991), que diz: “a amostragem aleatória sistemática é indicada para população ou relação de componentes que estejam em ordem alfabética, de forma tal que cada elemento seja identificado, univocamente<sup>1</sup>, pela posição”.

Lakatos (1991) cita o exemplo da lista de membros de uma associação. Dessa forma, escolhe-se aleatoriamente um número entre 1 a 10. No exemplo, o número escolhido foi o 8. A seguir, pode-se escolher os componentes dessa lista e que estejam nas seguintes ordens: 8, 18, 28, 38 e assim sucessivamente.

A amostragem sistemática é eficiente à medida em que a listagem esteja “misturada”<sup>2</sup> no que se refere à característica em estudo.

No caso em estudo, o parâmetro utilizado para definição da amostra foi o tamanho da propriedade em hectares. Assim, com a relação dos filiados ao Sindicato dos Produtores Rurais de Lavras em ordem alfabética, foram numerados os 145 (cento e quarenta e

---

<sup>1</sup> Que não se repete. O nome, por exemplo de João de Souza, consta na relação somente uma vez, no que se refere à característica em estudo.

<sup>2</sup> A quantidade em hectare esteja na mesma ordem do nome do proprietário.



cinco) associados que atendiam aos critérios estabelecidos neste trabalho e fez-se o sorteio, tendo sido retirado, de forma aleatória, o algarismo 2. Dessa forma, os números escolhidos para entrevista foram: 2, 12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82, 92, 102, 112, 122, 132 e 142, totalizando 15 entrevistados.

### 3.2 Modelo de Análise

O modelo de análise utilizado foi desenvolvido tomando-se como pressuposto básico a relação entre a legislação trabalhista e o desemprego rural. Tomou-se como ponto de partida para a análise, o ano agrícola de 1986/87, com relação ao número de trabalhadores. O mesmo critério de coleta de dados foi utilizado para o ano agrícola de 1993/94.

A Figura 1 mostra como a legislação trabalhista imposta pelo estado gera encargos sobre a folha de pagamento e sobre a comercialização dos produtos agropecuários, o que pode ter implicações no desemprego da mão-de-obra rural.

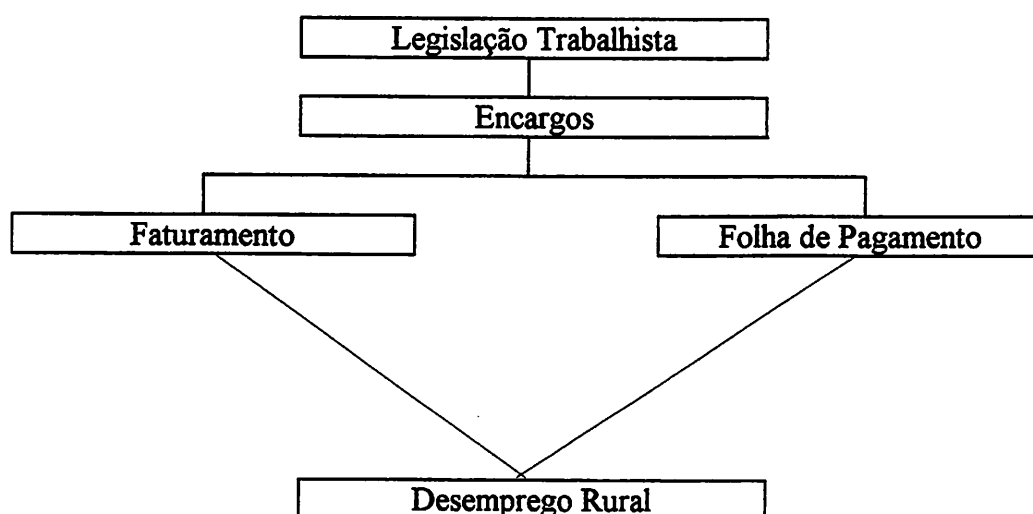


FIGURA 1. Modelo de análise.

### 3.3 Coleta de Dados

Os dados utilizados neste trabalho foram coletados utilizando-se as seguintes técnicas:

**1) Entrevista Estruturada:** para Lakatos (1990) é aquela em que o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido e as perguntas feitas ao indivíduo são predeterminadas. Ela se realiza a partir de um formulário elaborado e é efetuada, de preferência, com pessoas selecionadas de acordo com um plano.

“O motivo da padronização é obter dos entrevistados, respostas às mesmas perguntas, permitindo que todas elas sejam comparadas com o mesmo conjunto de perguntas e que as diferenças devem refletir diferenças entre os respondentes e não diferença nas perguntas” (Lodi, citado por Lakatos, 1990).

A entrevista foi dividida em três partes, assim distribuídas: a) características gerais com área total, o uso e produção da propriedade, áreas arrendadas recebidas ou dadas em parceria; b) os indicadores de tecnologia em uso na propriedade, como total de máquinas, equipamentos, motores e implementos, as tecnologias utilizadas nos produtos de origem animal ou vegetal e o nível educacional dos proprietários; c) nas relações de trabalho, utilizou-se o número mínimo de trabalhador no período estudado e o número máximo de trabalhadores utilizados na propriedade. Esse critério foi utilizado devido a falta de registro (controle documental de mão-de-obra) por parte do proprietário. A entrevista foi elaborada com base no ano agrícola de 1986/87, período anterior à Constituição Federal de 1988 que equiparou os direitos dos trabalhadores rurais aos urbanos, e também com base no ano agrícola de 1993/1994, período posterior a Constituição Federal/88 e que, acredita-se, tenha decorrido tempo suficiente para que os proprietários tenham absorvido os custos o impacto do ônus da legislação

trabalhista. Assim, buscou-se saber as alternativas de contrato face à legislação, mudanças no processo de produção e o nível de admissão face a lei (Anexo E).

**2) Pesquisa Documental:** Para Ferrari (1982), citado por Sant'Anna (1996), este tipo de pesquisa realiza-se sobre matérias já elaborados, constituindo-se fontes acabadas que não receberam ainda um tratamento analítico ou, se isso aconteceu, podem oferecer contribuições de reforço ou podem receber uma nova reformulação, de acordo com os objetivos da pesquisa. Em várias situações de investigação, a pesquisa documental se mostra pertinente e vantajosa, ao permitir o estudo de pessoas as quais normalmente o acesso não é possível por se encontrarem em local distante ou porque já faleceram. Além disso, os documentos constituem uma fonte não-reativa. As informações neles contidas permanecem as mesmas após longo período de tempo, segundo Baily (1982) e Godoy (1995), citados por Sant'Anna (1996).

As principais fontes pesquisadas foram: a Constituição da República Federativa do Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Prefeitura Municipal de Lavras-MG, Leis da Previdência e Assistência Social (Leis nºs 8.540/92, 8.870/92, 8.036/90, 8.861/94, 605/49, Decreto nº 1.146/70), Art. 7º da Constituição Federal/88 e Comunicado nº 38 da Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural - EMATER-MG), todos resumidos no Anexo D.

### **3.4 Análise e Interpretação**

Os dados foram analisados e interpretados por meio de análise tabular. As tabulações foram feitas em número de duas, sendo uma manual e outra mecânica. No processo mecânico, através de computador, foi utilizado o programa informatizado disponível no Departamento de Administração e Economia da Universidade Federal de Lavras (DAE/UFLA); no processo manual, o trabalho foi realizado pelo autor.

Os dados, com perguntas fechadas, foram organizados em quadro e analisados por meio de total e percentual, e as informações qualitativas foram agrupadas em termos-chave e analisadas na forma percentual.

Alguns aspectos da legislação, como taxa de acidente de trabalho e absenteísmo, só foram possíveis de serem analisados considerando a mão-de-obra permanente. A definição do custo do trabalho baseou-se nas definições da OIT, da seguinte forma: a) o salário referente ao trabalho efetivamente realizado; b) as obrigações de caráter social (Previdência, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), acidentes de trabalho, salário educação e SENAR); c) o tempo não trabalhado (férias, repouso semanal remunerado, abonos de férias, gratificações de fim de ano, dias chuvosos e despesas rescisórias).

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Características das propriedades pesquisadas

As características das propriedades pesquisadas enfocam os itens que influenciam na contratação da mão-de-obra rural.

QUADRO 5. Características das propriedades rurais em Lavras-MG, 1995.

Especificação	Total	Média	Nº de Propriedades
Área	5.193	346,20 ha	15
Cultura explorada	31	2,00*	15
Área dada parceria	86 ha	43,00 ha	2
Área arrendada de terceiros	89 ha	22,25 ha	4
Área inaproveitável	278,10 ha	18,54 ha	15

FONTE: Dados da Pesquisa.

\* Média de cultura por propriedade.

Pelo Quadro 5, a soma das 15 (quinze) áreas das propriedades estudadas é de 5.193 ha, com área média de 346,20 hectares por propriedade. Exploram-se 31 culturas no total, o que dá uma média de 2 culturas por propriedade.

A área para parceria é de 86,00 hectares, com uma média de 43,00 ha por propriedade, em duas delas. A parceria, definida pelo Decreto 9.566/66 no seu Art. 4º: "é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso específico de imóvel rural, de parte ou partes do mesmo, incluindo ou não benfeitorias, outros

bens e ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativista vegetal ou mista; e/ou lhe entrega animais para cria, recria, invernagem, engorda ou extração de matérias primas de origem animal, mediante partilha de riscos do caso fortuito e da força maior do empreendimento rural, e dos frutos, produtos e lucros havidos nas proporções que estipularem, observados os limites percentuais da lei". A área total arrendada de terceiro ocupa apenas 89 ha em 4 propriedades. Portanto, 26,67% dos produtores utilizam-se desse sistema, resultando numa área média de 22,25 ha por propriedades. O **arrendamento rural** é definido pelo Decreto 59.566/66, Art. 3º que diz: "é o contrato pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso e gozo de imóvel rural, parte ou partes do mesmo, incluindo, ou não, outros bens, benfeitorias e/ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativa ou mista, mediante certa retribuição ou aluguel, observados os limites percentuais da lei".

A parceria e o arrendamento são instrumentos legais poucos utilizados como forma de parceria na produção agropecuária no município de Lavras. A área de terra inútil para lavoura ou criação é de 278,10 ha, com uma média de 18,54 ha por propriedade. Considerou-se como áreas inproveitadas aquelas ocupadas com estradas, lagos, córregos, pedreiras ou elevações que tornam o aproveitamento inviável.

Para Guimarães (1991), a terra é um dos principais fatores de produção. Nela se desenvolve todo o processo natural de crescimento das plantas e onde os demais fatores de produção (capital, trabalho) agem no sentido de obtenção de produtos. Além disso, constitui-se em suporte para todas atividades de produção animal.

A terra agricultável (solo) é uma combinação complexa que dá sustentação às plantas e lhes fornece nutrientes, água, oxigênio e calor através das raízes.

Para Hoffmann (1987), há vários modos de medir a magnitude da empresa rural. A área total, ou seja, o número total de hectares é comumente usado como medida do tamanho do negócio. Esta medida é uma das piores, pois as propriedades variam grandemente quanto à intensidade do uso da terra, ocorrendo distorções. Na determinação do número total de hectares considera-se toda terra operada como unidade, incluindo, portanto, tanto as terras próprias como as arrendadas.

Para Andrade (1991), ao analisar o tamanho no sentido de área, pode-se incorrer em erro, pois nem sempre as maiores empresas em termos de área são as que apresentam maior volume de negócios. Este autor afirma que os principais fatores que concorrem para os tamanhos predominantes nas diferentes regiões do país são: densidade da população, tipo de agricultura, desenvolvimento industrial, oferta de capital e demanda de terra.

#### 4.1.1 Culturas

Nas propriedades pesquisadas foram encontradas 31 (trinta e uma) culturas, das quais destacamos as quatro que ocupam maior número de área cultivada e também maior número de mão-de-obra.

QUADRO 6. Principais culturas encontradas na pesquisa.

Culturas	Área/ha	Produção	Produtividade	Nº de Propriedades
Café	134,5	1.980 sc	14,72 sc	7
Milho	679,0	43.185 sc	63,60 sc	13
Cana	18,0	1.083 t	60,17 t	3
Pastos	3.039,0	-	-	15

FONTE: Dados da Pesquisa.

sc - Sacas de 60 kg.

t - Tonelada.

Pelo Quadro 6, a cultura do café ocupa área de 134,50 hectares, com uma produção de 1.980 sacas de 60 kg e produtividade de 14,72 sacos de 60 kg por hectare, em sete propriedades. O milho ocupa uma área de 679 ha, produzindo 43.185 sacos de 60 kg no total, com produtividade média de 63,60 sacas de 60 kg por hectare. A cana é outra cultura que emprega mão-de-obra, num total de 18 ha e produção de 1.083 t, com média de 60, 17 t por hectare. A pastagem ocupa área de 3.039 ha e está presente em 100% das propriedades.

#### 4.1.2 Pecuária

A pecuária de leite ou de corte é atividade tradicional no município de Lavras, conforme pode-se observar pelo Quadro 7.

QUADRO 7. Pecuária no município de Lavras-MG, 1995.

Especificação	Total de cabeças <sup>1</sup>	Média <sup>2</sup>	Nº de Propriedades
Gado leite	1.395	85	13
Gado corte	1.360	305	4

FONTE: Dados da Pesquisa.

<sup>1</sup>Animais adultos.

<sup>2</sup>Cabeças p/ propriedade.

Solicitou-se dos proprietários que informassem o total de animais adultos na propriedade, seja gado leiteiro ou de corte.

Verifica-se, pelo Quadro 7, um total de 1.395 animais em fase adulta para o gado de leite, com uma média de 85 animais por propriedade, em 13 propriedades. O gado de corte contabiliza o total de 1.360 cabeças, com média de 305 cabeças por propriedade, em 4 propriedades.



Para Santos e Marion (1993), pecuária “é a arte de criar e tratar gado”. A pecuária cuida de animais criados no campo ou confinados para abate, consumo doméstico, serviço na lavoura, reprodução, leite e para fins industriais e comerciais.

A pecuária é uma atividade que ocupa mão-de-obra permanente.

## 4.2 Indicadores de Tecnologia

Os indicadores de tecnologias das atividades nas propriedades pesquisadas estão no Quadro 8.

QUADRO 8. Indicadores tecnológicos de atividades, 1995.

Cultura (a)			Criações (b)		
Especificação	Total	Freq.	Especificação	Total	Freq.
Corretivo solo	15	100,00	Sais minerais	15	100,00
Semente selecionada	15	100,00	Rações	14	93,33
Adubos químicos	15	100,00	Concentrados	12	80,00
Adubos orgânicos	12	80,00	Controle sanitário	14	93,33
Inseticidas	8	53,33	Controle parasitológico	15	100,00
Fungicidas	9	60,00	Controle aftosa	15	100,00
Mecanização	15	100,00	Controle brucelose	11	73,33
Preparo sulco	15	100,00	Controle tuberculose	12	80,00
Colheita mecânica	15	100,00	Controle corbúsculo	15	100,00
Transporte mecânico	15	100,00	Inseminação artificial	10	66,67
Irrigação	4	26,67	Silagem	13	86,67
Armazenamento	13	86,67	Fenação	6	40,00
Beneficiam. prod.*	13	86,67	Ordenha mecânica	7	46,67
Comerc. e Marketing**	2	13,33	Semente selecionada	14	93,33
Custo	2	13,33	Replântio	12	80,00
Controle estoque	10	66,67	Controle pastagem	11	73,33
Compras licitadas	11	73,33	Rotação de pastagem	11	73,33
<b>Total</b>	<b>200</b>			<b>222</b>	

FONTE: Dados da Pesquisa.

\*Beneficiamento do produto.

\*\*Comercialização e Marketing.

O Quadro 8 divide-se em: a) cultura e b) criações e serve para demonstrar a utilização de tecnologia nas propriedades no município de Lavras.

A pecuária é basicamente de leite ou corte e a quase totalidade dos produtores utiliza as seguintes tecnologias: sais minerais, prevenção de doenças, controle parasitológico, controle de aftosa, controle de corbúsculo; 93,33% utilizam rações, fazem controle sanitário do rebanho, utilizam sementes selecionadas para produção de pastagem; 86,67% fazem silagem; 80% utilizam concentrado para as criações, fazem controle de tuberculose e replantio das pastagens para as criações; 73,33% dos proprietários fazem controle de brucelose, das pastagens e fazem rotação de culturas; 66,67% dos proprietários utilizam a técnica de inseminação artificial nos rebanhos; 46,67% dos proprietários fazem ordenha mecânica e 40% fazem fenação.

Para a cultura, as tecnologias utilizadas são as seguintes: 100% dos proprietários utilizam corretivo de solo, sementes selecionadas, adubos químicos, mecanização agrícola, preparo de sulco e o transporte é feito por tratores ou caminhões; 86,67% dos proprietários utilizam sistema de armazenagem próprio para seus produtos, beneficiam seus produtos na propriedade para utilização das criações; 73,33% utilizam algum tipo de herbicida e fazem compras licitadas, ou seja, antes da aquisição de qualquer produto, há uma verificação nos preços dos fornecedores. Entre os proprietários, 66,67% fazem controle de estoque, isto é, dispõem de ficha para controlar a entrada e saída desses produtos; 60% utilizam algum tipo de fungicida, enquanto 53,33% utilizam algum tipo de herbicida; 26,67% têm alguma cultura com sistema de irrigação e 13,33% contam com um sistema próprio de comercialização sem intermediário e utilizam um sistema de marketing para seus produtos; 13,33% utilizam sistema de custo da produção anotando sistematicamente todos os recursos utilizados na produção e transformação do produto.

Para Andrade (1991), a tecnologia é, basicamente, o conhecimento de como fazer as coisas. É um componente do meio ambiente e do sistema interno das empresas. Do ambiente, porque nestas organizações são desenvolvidas e difundidas as pesquisas geradoras de tecnologia, e do sistema interno das empresas porque nele são absorvidas e, às vezes adaptadas, as tecnologias geradas no ambiente, visando o alcance dos objetivos empresariais.

O uso de tecnologia irá exigir mão-de-obra com maior conhecimento. Assim, pode-se concluir que a mão-de-obra rural terá que se qualificar para que as empresas cheguem a atingir a eficiência esperada.

#### **4.2.1 Máquinas e Implementos, Motores e Equipamentos**

Para Guimarães (1991), máquinas e equipamentos agrícolas são instrumentos que facilitam o trabalho na empresa rural.

As máquinas são auxiliares do trabalhador ao nível da atividade, bem como poupadoras de mão-de-obra.

O Quadro 9 demonstra que o nível de utilização de máquinas nas propriedades indicam uma boa média de mecanização, entre os produtores pesquisados.

Divididos em três categorias, encontrou-se:

##### **1. Máquinas e equipamentos:**

- tratores - total de 25, em 14 propriedades, média de 1,67;
- arados - total de 19, em 14 propriedades, média de 1,27;
- colheitadeiras - total de 13, em 9 propriedades, média de 0,87;
- secadores de café - total de 5, em 5 propriedades, média de 0,34;

QUADRO 9. Máquinas e implementos, 1995.

Especificação (Itens)	Total	Média	Nº Propriedades
<b>1. Máquinas e Implementos</b>			
Trator	25	1,67	14
Arado	19	1,27	14
Colheitadeira	13	0,87	9
Secador de café	5	0,34	5
Triturador de milho	15	1,00	15
Ensiladeira	15	1,00	15
Plantadeira manual	16	1,06	13
Lavador de café	5	0,34	5
Resfriador	18	1,20	13
<b>2. Motores</b>			
Motor elétrico	53	3,50	15
Motor estacionário	65	4,30	15
<b>3. Equipamentos</b>			
Pulverizador mecânico	6	0,40	4
Pulverizador costal	30	2,00	15
Ordenhadeira mecânica	12	0,80	4
Ordenhadeira manual	6	0,40	6
Botijão de sêmen	5	0,34	5
<b>Total</b>	<b>308</b>		

FONTE: Dados da Pesquisa.

- trituradores de milho - total de 15, em 15 propriedades, média de 1;
- plantadeiras manuais - total de 16, em 13 propriedades, média de 1,06;
- lavador de café - total de 5, em 5 propriedades, média de 0,34;
- resfriador - total de 18, em 13 propriedades, média de 1,2.

### 2. Motores

- motor elétrico - total de 53, em 15 propriedades, média de 3,5;
- motor estacionário - total de 65, em 15 propriedades, média de 4,3.

### 3. Equipamentos

- pulverizador mecânico - total de 6, em 4 propriedades, média de 0,4;
- pulverizador costal - total de 30, em 15 propriedades, média de 2;

- ordenhadeira mecânica - total de 12, em 4 propriedades, média de 0,8;
- ordenhadeira manual - total de 6, em 6 propriedades, média de 0,4;
- botijão de sémen - total de 5, em 5 propriedades, média de 0,34.

Segundo Hoffmann (1987), a mecanização das propriedades não se limita à modernização, mas é toda incorporação de bens de capital ao processo de produção.

Pode-se verificar, inclusive, que a mecanização pode determinar maior intensidade de exploração e incorporação de terras às atividades agrícolas, contribuindo para aumentar a quantidade de mão-de-obra aplicada na produção.

Desta forma, derruba-se o conceito de que o incremento da mecanização no setor agrícola seja fator de diminuição na utilização de mão-de-obra. A utilização de máquinas e equipamentos proporciona mais hectares de produção com menos trabalho humano, mas aumentará a necessidade de mão-de-obra, à medida em que o produtor poderá explorar mais área e com maior diversidade.

#### 4.2.2 Nível de Instrução do Proprietário

QUADRO 10. Grau de instrução do proprietário, 1995.

Especificação	Total	Percentual Total
1º grau incompleto	4	27
1º grau completo	2	13
2º grau completo	3	20
Superior incompleto	3	20
Superior completo	3	20
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FONTE: Dados da Pesquisa.

Observa-se pelo Quadro 10 que confere o grau de escolaridade dos proprietários envolvidos na pesquisa, que 27% deles não chegaram a concluir o 1º grau; 13% têm 1º grau completo e a maioria dos proprietários rurais pesquisados concluiu o 2º grau, ou seja, 60% dos entrevistados. Com nível superior de escolaridade, encontramos 20% dos proprietários com curso completo de 3º grau em diversas formações e 20% que não chegaram a concluir seus cursos. O grau de instrução está relacionado às habilidades técnicas que referem-se ao conhecimento especializado na utilização do processo produtivo como: preencher um instrumento de controle, efetuar uma inseminação artificial ou beneficiar um produto, e está associada à eficiência de sistema produtivo, conforme Andrade (1991).

A habilidade conceitual é a capacidade que o administrador tem de visualizar a empresa como um subsistema composto por partes que se interrelacionam entre si e, também, com um sistema maior, os ambientes operacional e geral. Um empresário rural apresenta habilidade conceitual quando percebe a hora de vender, o quê explorar e quais as tendências do mercado. A habilidade conceitual está relacionada à eficácia da empresa rural, ou seja, ao alcance dos objetivos gerais.

Para Guerrero (1979), a educação influencia o perfil da sociedade por meio de transmissão de novas oportunidades de trabalho, de modificação das atitudes, da socialização da juventude, do treinamento de técnicos, da criação de novos conhecimentos e tecnologias, da destruição de preconceitos e da promoção de inovações tecnológicas e modificações da estrutura social.

### 4.3 Os Custos de Legislação Trabalhista

Procurou-se identificar os custos da legislação trabalhista com base no salário mínimo que vigorou no Brasil no período entre 1º de maio de 1995 a 30 de abril de 1996, no valor de R\$ 100,00 (cem reais). Calculou-se os custos do fator trabalho com base na definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do custeio da Previdência Social. Tomou-se como base um trabalhador demitido sem justa causa após um ano de serviço. Busca-se também, os custos do fator trabalho antes da Constituição Federal de 1988, para servir de parâmetro com a legislação em vigor (Quadro 11).

QUADRO 11. Custos da legislação trabalhista no período anterior a Constituição de 1988. Ano agrícola 1986/87.

Discriminação	Dias de 8 horas	Horas/ano	% Encargos
RSR*	60,00	480,00	16,67
Férias	30,00	240,00	8,33
Absenteísmo**	4,25	34,00	1,58
Aviso prévio	8,00	64,00	2,22
Licença paternidade	1,00	8,00	0,27
Gratificação natalina	30,00	240,00	8,33
Indenização	30,00	240,00	8,33
FUNRURAL	3,87	30,96	1,44
<b>Total</b>		<b>1.320,96</b>	<b>46,67</b>

FONTE: Santos, com adaptação do autor.

\* Repouso semanal remunerado - 52 domingos e 8 feriados Lei 605/49.

\*\* Dados da Pesquisa.

No ano agrícola 1986/87, o trabalhador rural não tinha direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e seus direitos eram: estabilidade no emprego após 10 (dez) anos de serviços, férias, aviso prévio de 8 dias, licença paternidade de 1 dia, gratificação natalina e indenização de um salário mínimo por ano trabalhado em caso de demissão, para os que não tinham estabilidade.

Considerou-se, para efeito de cálculo, a legislação vigente à época, com 2.880 h/ano trabalhadas e um total de 1.320,96 h/ano não trabalhadas. Naquela época, o critério utilizado era o mesmo para empregadores pessoa física e jurídica com empregados. O custo total dos encargos sociais para manter um trabalhador na propriedade era de 46,67% sobre a folha de pagamento mensal. Assim, um trabalhador que recebesse um salário mínimo de R\$ 100,00 (cem reais) custava ao proprietário, no final do mês, R\$ 146,67 (cento e quarenta e seis reais e sessenta e sete centavos). Caso não houvesse demissão, esse trabalhador custaria 36,12% sobre o salário básico, isto é, no final do mês, de cada R\$ 100,00 pagos de salário, o proprietário desembolsaria mais R\$ 36,12 (trinta e seis reais e doze centavos).

A partir de 1988, os trabalhadores passaram a ter os mesmos direitos dos trabalhadores urbanos, conforme pode-se observar pelo Quadro 12 que mostra as seguintes mudanças trazidas pela nova Constituição: o trabalhador rural perdeu a estabilidade no emprego

QUADRO 12. Direito dos trabalhadores rurais com a legislação trabalhista, 1995.

Antes de 1988		Após 1988	
Discriminação	Tempo	Discriminação	Tempo
RSR*	60 dias	RSR*	60 dias
Férias	30 dias	Férias	30 dias
		1/3 constitucional	10 dias
Aviso prévio	7 dias	Aviso prévio	7 dias
Gratificação natalina	30 dias	Gratificação natalina	30 dias
Indenização	1 salário/ano/trab.	FGTS	8% a.m.
Licença paternidade	1 dia	Licença paternidade	5 dias
Horas semanais	48 hs	Horas semanais	44 hs
Horas mensais	240 hs	Horas mensais	220 hs
Horas noturnas	25%	Horas noturnas	25%
Horas extras	20%	Horas extras	50%
Licença gestante	84 dias	Licença gestante	120 dias
		40% s/FGTS (rescisão)	

FONTE: Dados da Pesquisa e Santos.

\*Repouso semanal remunerado.



e, em troca, teve o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); o total de horas trabalhadas que era de 240 horas/mês foi reduzido para 220 horas/mês; o valor da hora extra passou de 20% para 50% sobre o valor do salário/hora normal.

No Quadro 13, os custos da legislação trabalhista são de 95,94% sobre o salário básico, ou seja, quando o proprietário contrata o trabalhador pelo salário mínimo de R\$ 100,00 (cem reais), desembolsará ao final do mês, R\$ 195,94 (cento e noventa e cinco reais e noventa e quatro centavos) ou seja, noventa e cinco reais e quarenta e seis centavos a mais que o salário básico.

A metodologia de cálculos baseou-se na Lei nº 8.861 de 30 de abril de 1994 que alterou o valor do salário mínimo de R\$ 70,00 (setenta reais) para R\$ 100,00 (cem reais).

Os cálculos do Quadro 13 foram baseados na Lei nº 8.861/94, que fixou o valor do Salário Mínimo em R\$ 100,00 (cem reais), bem como na Lei nº 8.870/94, que define o recolhimento das empresas rurais e agro-industriais para a Previdência Social, e no Decreto nº 1.146/70, que define o que é empresa rural e agroindústria. Assim, a Constituição de Terceiros (INCRA, Salário Educação), totaliza um recolhimento de 5,2% que recae sobre a folha de pagamento, sendo 2,7% para o INCRA e 2,5% para o Salário Educação. Esses valores são descontados através da Guia de Recolhimento da Previdência Social (GRPS) (Anexo B). O recolhimento do Seguro Acidente de Trabalho e do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) é de 0,1% sobre o valor bruto da comercialização.

Para se chegar ao valor total de 0,77% que é recolhido para o Seguro Acidente de Trabalho e SENAR, fez-se a seguinte equação: multiplicou-se a venda diária de leite tipo "B" de 700 l/dia por 30, obtendo-se o total mês de vendas. O total de 21.000 l/mês, multiplicou-se por R\$ 0,33 (trinta e três centavos), valor médio do litro de leite recebido pelos produtores rurais no ano de 1995, fornecido pela Cooperativa Agrícola Alto Rio Grande de Lavras-MG e

QUADRO 13. Custo da legislação trabalhista brasileira para um laticínio (empresa), 1995.

Discriminação	Valor (%)
<b>1. Obrigações de caráter social</b>	33,99
Seguro acidente trabalho*	0,77
FGTS	8,00
INCRA	2,70
Salário educação	2,50
SENAR*	0,77
Previdência Social (faturamento)*	19,25
Sub-total	35,45
<b>2. Salário trabalhado</b>	
Gratificação natalina	8,33
1/3 constitucional	2,78
Sub-total	11,11
<b>3. Tempo não trabalhado</b>	
Férias	8,33
1/3 constitucional	3,03
RSR**	18,18
Gratificação natalina	8,33
Licença paternidade	1,51
Aviso prévio	2,42
Absentéismo	1,28
Sub-total	42,80
<b>4. Incidências</b>	8,44
FGTS + 40%	3,90
FGTS s/ gratificação natalina	0,67
FGTS s/ férias	0,67
INSS s/ gratificação natalina	1,60
INSS s/ férias	1,60
Sub-total	6,58
<b>Total Geral</b>	<b>95,05</b>

FONTE: Dados da Pesquisa.

\* Recolhido na comercialização.

\*\* Repouso semanal remunerado de acordo com a Lei 605/49.

obteve-se um total de R\$ 6.930,00 (seis mil e novecentos e trinta reais), do qual foi descontada a alíquota de 0,1% para o recolhimento para a Previdência, no valor de R\$ 6,93 (seis reais e noventa e três centavos). Esse valor de R\$ 6,93 (seis reais e noventa centavos) foi dividido pelo número médio de trabalhadores rurais nas empresas, ou seja, 9 (nove), encontrando-se

finalmente o índice de 0,77% que cada empresa recolhe aos cofres da Previdência Social, por trabalhador. Esse mesmo critério foi adotado para o recolhimento da Previdência Social, que corresponde a 2,5% do valor bruto da comercialização, encontrando-se um recolhimento de 19,25% por trabalhador. O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) é de 8% sobre a folha de pagamento, conforme Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990, regulamentada pelo Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990.

Pela legislação em vigor, o item 1 do Quadro 13, obrigações de caráter social, refere-se a obrigações de caráter social com 35,45% dos custos do trabalho divididos entre: seguro acidente de trabalho, 3%; FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), 8%; contribuições de terceiros (INCRA, salário educação e SENAR), 5,2% sobre a folha de pagamentos; Previdência Social com 19,25% sobre a comercialização de produção. Para o cálculo da Previdência Social, o recolhimento é de 2,5% sobre a comercialização do produto. Sendo assim, fez-se a média de entrega diária de leite tipo "B" das empresas pesquisadas, encontrando-se 700 litros por dia. Multiplicou-se, então, a entrega diária por 30, encontrando-se um valor correspondente a entrega-mês. O resultado foi multiplicado por R\$ = 0,33 (trinta e três centavos de real), preço médio mensal pago aos produtores pela Cooperativa Agrícola Alto Rio Grande. O resultado foi dividido por 9 (nove), média mensal de trabalhadores encontrados nas empresas rurais, encontrando-se o valor mensal de R\$ 19,25 (desenove reais e vinte e cinco centavos), desembolsado pelas empresas para manter um trabalhador rural com salário mínimo de R\$ 100,00 (cem reais).

De acordo com o item 2 do Quadro 13, **Salário trabalhado**, com sub-total de 11,11%, as contribuições recaem sobre a folha de pagamento, sendo que as gratificações natalinas (13º salário) pagas uma vez ao ano, representam 8,33% ao mês e o correspondente a

um terço do salário (1/3 constitucional) pago junto com as férias, representa um acréscimo de 2,78% sobre a folha de pagamento mensal.

O item 3 do mesmo Quadro, **Tempo não trabalhado**, é o tempo pelo qual, por lei, o trabalhador recebe e não comparece ao serviço. A metodologia de cálculos obedeceu a critérios legais ou seja, 220 h/mês trabalhadas, num total de 2.640 h/ano. No cálculo de domingo, obedeceu-se a determinação da Lei 605/49, de 52 domingos e 8 feriados (nacionais e locais) (52 x 8 horas/dia = 416), como se pode observar no Quadro 14.

QUADRO 14. Horas não trabalhadas, 1995.

Discriminação	Dias de 8 horas	Horas (Ano)	% Encargos
Férias	30,00	220	8,33
Domingos	52,00	416	15,76
Feriados*	8,00	64	2,42
Absenteísmo**	4,25	34	1,29
Aviso prévio	7,00	56	2,12
1/3 constitucional	10,00	80	3,03
Gratificação natalina	30,00	220	8,33
Licença paternidade	5,00	40	1,52
<b>Total Geral</b>	<b>143,25</b>	<b>1.130</b>	<b>42,80</b>

FONTE: Dados da pesquisa.

\* 52 domingos e 8 feriados (Lei 605/49).

\*\* Dados da pesquisa.

Verifica-se que o tempo não trabalhado corresponde a um adicional de 42,80% sobre o salário básico do trabalhador, ou seja, para cada R\$ 100,00 (cem reais) pagos de salário gasta-se R\$ 42,80 (quarenta e dois reais e oitenta centavos) como tempo em que o trabalhador não comparece ao trabalho.

Para Rivera (1991), o cálculo da taxa de absenteísmo é a seguinte:

$$\text{Índice de absenteísmo} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de hom ens / dias perdidos}}{\text{N}^\circ \text{ medio de empregados x N}^\circ \text{ de dias de trabalho}} \text{ por au sên cia ao trabalho no periodo} = 100$$

Ainda com relação ao Quadro 13, no item 4, **Incidências** são: o Fundo de Garantia sobre o Tempo de Serviço (FGTS) que recae sobre a gratificação natalina e férias e cujo índice é de 8% recolhido pela empresa. Esse valor foi dividido por 12 meses, o que representa um desconto mês de 0,67% ao mês.

O desconto para a Previdência Social é de 2,5% sobre o valor bruto da comercialização e foi de 19,25% por trabalhador. Esse valor recai sobre a gratificação natalina e férias, sendo, portanto, dividido por 12 meses, o que resultou num recolhimento mensal de 1,60% sobre a folha de pagamento por trabalhador. A multa do FGTS mais 40% recai sobre o montante do FGTS depositado mês a mês, ou seja, 8%. No final de um período de 12 meses totaliza um recolhimento de R\$ 96,00 (noventa e seis reais). Aplicou-se percentual de reajuste de 22,01%, que foi o Índice Nacional de Preço ao Consumidor (INPC) do ano de 95; o resultado dividiu-se por 12, obtendo-se um percentual de recolhimento de 3,90% ao mês.

Os cálculos para os produtores rurais pessoas físicas é diferente, conforme Quadro 15.

Para os proprietários rurais pessoas físicas, as Leis observadas foram a 8.540/92 de 30/06/94, que determina o recolhimento para a Previdência Social, conforme Anexo A e a Lei nº 8.861/94, que determina o valor do salário mínimo em R\$ 100,00 (cem reais).

QUADRO 15. Cálculo da legislação trabalhista para pessoa física, 1995.

Discriminação	Valor (%)
<b>1. Obrigações de caráter social</b>	
FGTS	8,00
INCRA	0,20
Salário educação	2,50
SENAR	0,83
Seguro acidente de trabalho	0,83
Previdência Social*	16,50
Sub-total	28,86
<b>2. Salário trabalho</b>	
Gratificação natalina	8,33
1/3 constitucional	2,78
Sub-total	11,11
<b>3. Tempo não trabalhado</b>	
Férias	8,33
1/3 constitucional	3,03
RSR**	18,18
Gratificação natalina	8,33
Licença paternidade	1,51
Aviso prévio	2,42
Absenteísmo***	1,28
Sub-total	42,80
<b>4. Incidências</b>	
FGTS + 40% multa	3,90
FGTS s/ gratificação natalina	0,67
FGTS s/ férias	1,30
INSS s/ gratificação natalina	1,30
INSS p/ férias	0,67
Sub-total	7,98
<b>Total</b>	<b>90,75</b>

FONTE: Dados da Pesquisa.

\*Sobre a comercialização.

\*\*Lei 625/49.

\*\*\*Dados da Pesquisa.

No item I do Quadro 15, as obrigações de caráter social tem um total percentual de 28,86% sobre o custo total do trabalho. Os cálculos foram realizados assim: o FGTS recolhido é de 8% sobre a folha de pagamento, conforme Lei nº 8.036/90. O desconto para

contribuições de terceiros (Salário Educação e INCRA) é de 2,7%, sendo 2,5% para o salário educação e 0,2% para o INCRA. Esses cálculos são feitos diretamente sobre a folha de pagamentos.

Para os cálculos do SENAR e Seguro Acidente de Trabalho Social, que recaem sobre o valor bruto da comercialização dos produtos agropecuários, tomou-se como base a entrega média diária de leite de 500 litros, com um preço médio de R\$ 0,33 (trinta e três centavos) pago ao produtor de leite tipo "B", pela Cooperativa Agrícola Alto Rio Grande de Lavras-MG, bem como a média de 6 empregados permanentes por propriedade. Portanto, multiplicou-se a entrega média de 500 l/dia por 30 para obter-se a entrega mês, no caso, 15.000 litros por produtor. Esse total foi multiplicado por R\$ 0,33 (trinta e três centavos), encontrando-se o recebimento mensal médio de R\$ 4.950,00 (quatro mil e novecentos e cinquenta reais). Sobre este total, recolheu-se 2% para a Previdência Social e 0,1% para o SENAR e Seguro Acidente de Trabalho, obtendo-se um total recolhido de R\$ 99,00 (noventa e nove reais) para Previdência Social e R\$ 4,95 (quatro reais e noventa e cinco centavos), para SENAR e Seguro Acidente de Trabalho respectivamente. Para encontrar-se o percentual sobre cada trabalhador, dividiu-se por 6 que é a média de trabalhadores permanentes nas propriedades. Assim, o recolhimento ficou dessa forma: Previdência Social, 16,50% por trabalhador; SENAR, 0,83% para cada trabalhador e Seguro Acidente de Trabalho, 0,83% também para cada trabalhador.

No item 2, o **Salário Trabalho** é de 11,11% sobre a folha e foi obtido da seguinte forma: a gratificação natalina (13º salário) corresponde a um salário integral para um trabalhador que teve menos de 6 dias de ausências injustificadas por mês e que, dividido por 12, representa o gasto mensal para pagamento da gratificação natalina, ou seja, 8,33%/mês. O correspondente a 1/3 constitucional representa 10 dias de salário extra, pagos com as férias anuais o que, dividido por 12, daria um adicional de 2,7% sobre a folha de pagamento/mês.

No item 3, **tempo não trabalhado** é o tempo que o trabalhador recebe, mas não comparece ao serviço como férias, repouso semanal remunerado, 1/3 constitucional, gratificação natalina, aviso prévio e absenteísmo. Os cálculos foram feitos na página 63.

Item 4, **Incidências**, com um total de 7,98%, são: FGTS que recae sobre a gratificação natalina e férias, para o qual é descontado 8% da empresa. Esse valor foi dividido por 12, o que representa um total de 0,67% ao mês, para cada um desses descontos.

O desconto da Previdência Social é de 2% sobre o valor bruto da comercialização e foi de 16,5% por trabalhador. Esse valor incide sobre gratificação natalina e férias, sendo, portanto, dividido por 12, o que resultou num recolhimento mês de 1,37% sobre a folha para cada trabalhador. O recolhimento para o FGTS + 40% de multa recai sobre o montante do FGTS depositado mês a mês, ou seja, 8%. No final de um período de 12 meses, totaliza um recolhimento de R\$ 96,00 (noventa e seis reais). Aplicou-se percentual de reajuste de 22,01%, que foi o Índice Nacional de Preço ao Consumidor (INPC) do ano de 95; o resultado dividiu-se por 12, obtendo-se um percentual de recolhimento de 3,90% ao mês.

Portanto, se o proprietário rural contratar um trabalhador por um salário de R\$ 100,00 (cem reais), irá desembolsar, no final do mês, um adicional de R\$ 90,75 (noventa reais e setenta e cinco centavos).

Pelo Quadro 16, o custo do trabalho no ano agrícola 1986/87, tomando-se como base o salário mínimo de R\$ 100,00 (cem reais), foi de R\$ 146,67 (cento e quarenta e seis reais e sessenta e sete centavos), ou seja, de 46,67% de custo extra salarial sobre a folha de pagamento. Esse valor era igual para produtores ou empresas rurais.

Após a Constituição Federal de 1988 e com os direitos trabalhistas iguais para trabalhadores rurais e urbanos, o custo da mão-de-obra para os produtores rurais ficou em R\$ 190,75 (cento e noventa reais e setenta e cinco centavos), ou seja, 90,75% de custos extras salariais sobre a folha de pagamento. Para as empresas rurais, o total foi de R\$ 195,09



QUADRO 16. Evolução dos custos do trabalho, 1995.

Antes de 1988 / Ano Agrícola 1986/88	Após 1988	
	Pessoa Física	Pessoa Jurídica
146,67 (46,67%)	190,75 (90,75%)	195,09 (95,09%)
Diferença (%)	30,05	33,01

FONTE: Dados da Pesquisa e Santos (1973).

(cento e noventa e cinco reais e nove centavos), ou seja, 95,09% de custos extras salariais sobre a folha de pagamento. A diferença percentual, tomando-se por base o ano agrícola 1986/87 para os produtores rurais pessoas físicas, foi de um aumento de 30,05% na folha de pagamento de um empregado e para as empresas rurais foi de 33,01%, também sobre a folha de pagamento.

Para Baroni (1982), o custo do trabalho no setor rural veio com o Estatuto do Trabalhador Rural, em 1963, quando o governo passou a oferecer assistência médico-hospitalar aos trabalhadores rurais assalariados, sejam eles eventuais, permanentes ou temporários. O produtor rural descontava inicialmente 1% e depois passou para 2%, que eram pagos sobre a comercialização dos produtos de origem animal ou vegetal. No período escolhido para servir de balizamento da pesquisa, o desconto era de 1,44% sobre a comercialização. Em 1974, com o Decreto nº 6.195/74, foi criado o Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL) instituindo o benefício do acidente de trabalho e acrescentando 0,5% sobre a comercialização dos produtos rurais, o que totalizou 2,5% sobre as vendas dos produtos rurais para o custeio dos acidentes de trabalho.

O Estatuto do Trabalhador Rural de 1963, instituiu direitos como a estabilidade após 10 anos de serviço, indenização por tempo de serviço, jornada de 8 horas diárias, repouso semanal remunerado, férias de 20 dias e carteira profissional. Finalmente, com a promulgação da Constituição Federal em 5 de outubro de 1988, foram iguados os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, conforme artigo 7º.

Para Brant, citado por Pessoa (1994), o Estatuto do Trabalhador Rural é o fator detonador do processo de expulsão em massa dos trabalhadores das fazendas e do declínio de parceiros, meeiros e arrendatários, que foram substituídos por trabalhadores assalariados permanentes e temporários.

#### 4.4 Demissão da Mão-de-Obra Rural

Para sanarmos a falta de registro nas propriedades, isto é, a falta de documentação relativa a contratação e demissão dos trabalhadores rurais nas propriedades, foi utilizado o critério de maior e menor número de trabalhadores utilizados no período. O resultado obtido foi dividido por 2, encontrando-se a média do contingente de trabalhadores no período pesquisado. Para o período anterior à Constituição de 1988, foi definido o ano agrícola 1986/87 e para o período posterior, o ano agrícola 1993/94. As categorias foram definidas em temporária e permanente e os dados foram tabulados com os totais médios em cada categoria (permanente e temporário) e a variação percentual da contratação da mão-de-obra, conforme Quadro 17.

Ainda pelo Quadro 17, nota-se que tanto a mão-de-obra temporária quanto a permanente sofreram reduções.

QUADRO 17. Número de trabalhadores nas propriedades, 1995.

Ano	Permanente		Temporário		Total Geral	
	1988	1994	1988	1994	1988	1994
MO	205	134	365	146	570	280
Var	-	(55,30)*		(114,12)*		(103,57)*

FONTE: Dados da pesquisa.

MO - Mão-de-obra

Var - Variação

\* Negativa

O contingente de mão-de-obra permanente, isto é, a quantidade de trabalhadores por propriedade, totalizava 205 trabalhadores no ano de 1988 e 134 no ano de 1994, com redução percentual de 55,30%. A mão-de-obra temporária no ano de 1988 somava 365 trabalhadores, caindo para 146 no ano de 1994, com redução de 47,12%. No total geral, trabalhadores permanentes e temporários, no ano de 1988, formavam um contingente de mão-de-obra de 570 trabalhadores. No ano de 1994 ficaram reduzidos a 280, com 103,57% do total da mão-de-obra empregada. A redução da mão-de-obra, na verdade, foi o fim do posto de trabalho e não a troca de um trabalhador por outro.

“A sazonalidade do emprego agrícola está relacionada ao desenvolvimento tecnológico, destacando o fato de que a liberação de mão-de-obra, em razão do progresso técnico, não se dá com a mesma intensidade em todas as fases das atividades agrícolas e que a combinação de tecnologias mecânicas e biológicas podem levar à elevação da demanda por mão-de-obra, em algumas operações, em virtude do desenvolvimento tecnológico da agricultura que tende a não só concentrar a demanda por mão-de-obra em fases do ciclo produtivo, como a restrição ao período de tempo em que a mão-de-obra é utilizada. A flutuação na taxa de ocupação da mão-de-obra, nas diferentes etapas de ciclo produtivo, levou à segmentação do mercado agrícola, englobando, de um lado, os trabalhadores permanentes; e do outro, os trabalhadores temporários” (Pessoa, 1994).

Os resultados encontrados demonstram que os fatores tecnológicos (máquina e adubo) e a sazonalidade da produção aliada à legislação trabalhista afetam o desemprego da mão-de-obra.

Perguntou-se aos entrevistados quais os motivos que os levaram a demitir mão-de-obra rural após a Constituição Federal de 1988. Utilizou-se dos mesmos critérios para se determinar o número de trabalhadores. As respostas foram tabuladas, conforme Quadro 18.

QUADRO 18. Motivos que levaram a demitir mão-de-obra após a Constituição, 1995.

Especificação/Ano	Permanente		Temporário	
	Total	%	Total	%
Mecanização	26	36,62	90	41,08
Problemas econômicos	15	21,12	52	23,75
Mudança de criações ou cultura	15	21,12	64	29,23
Legislação trabalhista	10	14,09	13	5,94
Juros	5	7,05	-	-
Total	71	100,00	219	100,00

FONTE: Dados da Pesquisa.

Pelo Quadro 18 constata-se que a mecanização foi responsável pela demissão de 36,62% da mão-de-obra permanente e de 41,08% da mão-de-obra temporária. Os problemas econômicos (preços agrícolas, inflação, restrições ao crédito, os planos econômicos Cruzado, Verão, Bresser, Color, além do custo de produção e impostos) são responsáveis pelo desemprego de 21,12% da mão-de-obra permanente e 23,75% da mão-de-obra temporária. O Plano Cruzado ocorreu anteriormente a 1988, mas os reflexos dos empréstimos, vieram depois. As mudanças nas culturas e criações foram responsáveis pelo desemprego de 21,12% da mão-de-obra permanente e 29,23% da mão-de-obra temporária. A legislação trabalhista, objetivo da pesquisa, foi responsável por 14,09% das demissões de trabalhadores permanentes e 5,94% de mão-de-obra temporária. Isso é justificável, pois sobre o trabalhador temporário não existe nenhum ônus extra-salarial.

Os juros causaram o desemprego de 7,05% dos trabalhadores permanentes, mas não tiveram efeito sobre a mão-de-obra temporária. Os juros poderiam estar incluídos no item “problemas econômicos”, contudo, decidiu-se fazer um questionamento em separado, para detectar o efeito dos níveis de juros sobre o desemprego, já que a agricultura conviveu com juros subsidiados (a taxa negativa), que foram retirados, gerando problemas financeiros para as

propriedades rurais. Os motivos que causaram demissão da mão-de-obra não tem a mesma variação para trabalhadores permanentes e temporários.

Para Rifkin (1995), a mecanização da agricultura começou há mais de cem anos. Em 1880, eram necessários mais de 20 homens/hora para colher um hectare de trigo; em 1916, o número de homens/hora foi reduzido para 12,7; vinte anos depois, somente 6,1 homens/hora eram necessários para colher o mesmo hectare de trigo.

A mecanização das fazendas, que começou com o arado de aço puxado a cavalo em meados da década de 1850, está praticamente concluída com a introdução de sofisticados robôs computadorizados nos campos. A breve história da mecanização das fazendas proporciona uma demonstração prática do enorme potencial da tecnologia moderna para substituir e, eventualmente, eliminar seres humanos do processo produtivo.

As revoluções mecânica, biológica e química na agricultura deixaram milhões de trabalhadores desempregados. Na década de 40, a mão-de-obra humana em atividade no setor diminuiu em 26%. Na década seguinte caiu novamente, desta vez em mais de 35%. A queda foi ainda mais dramática em 1960, com quase 40% da força de trabalho. Contudo, a produtividade agrícola aumentou mais nos últimos cem anos do que em qualquer época, desde o início da revolução neolítica.

Não se pode negar ou desconhecer a importância de legislação trabalhista no desemprego rural. Muito embora a legislação não seja o principal fator do desemprego, como ficou demonstrado no Quadro 18, ela é responsável por 14,09% do fim do emprego permanente nas propriedades rurais e é também um fator acelerador do processo de mecanização agrícola.

#### 4.5 Contratação da Mão-de-Obra Rural

Perguntou-se aos proprietários quais as formas de contratos de mão-de-obra utilizados, face à legislação trabalhista. As respostas foram tabuladas em forma de frequência e percentual, onde cada proprietário respondeu às várias formas de contratação. Os dados estão no Quadro 19.

Com a Constituição de 1988, os entrevistados, em sua totalidade, modificaram o sistema de contratação da mão-de-obra, conforme ficou demonstrado pelo Quadro 19.

QUADRO 19. Formas de contratação após a legislação de 1988, 1995.

Especificação	F	Percentual
Utilização de dois contratos	5	25
Assinatura de carteira	2	10
Terceirização	7	35
Pagamento de salário por fora	6	30
Total	20	100%

FONTE: Dados da pesquisa.

Verificou-se que 35% dos proprietários rurais terceirizaram seus serviços e esta mudança fez diminuir o número de trabalhadores sob a responsabilidade dos produtores, além de reduzir custo de produção com a aquisição e manutenção de máquinas e equipamentos. Do total de entrevistados, 30% pagam salário extra aos trabalhadores. É o chamado “por fora”, o ganho que o trabalhador recebe sem declaração em carteira ou mesmo recibo. Os produtores assinam a carteira de trabalho declarando um salário mínimo para cumprir exigências legais e acertam com os trabalhadores o salário “por fora”. Esse salário pode ser maior ou menor que o mínimo, dependendo da qualificação do trabalhador ou da necessidade do proprietário. Para os entrevistados, o salário “por fora” tem o aval dos trabalhadores, pois é considerado um salário

“limpo”, isto é, nenhum desconto legal recai sobre ele como INSS e FGTS. Esse salário também é fonte de motivação para os trabalhadores.

Para os proprietários, a falta de comprovação é perigosa, pois os trabalhadores, quando recorrem à justiça, ficam impossibilitados de provar o ganho adicional o que reduziria o valor das ações trabalhistas. Entre os entrevistados, 25% utilizam-se de dois tipos de contrato: o contrato legal, com carteira assinada, cumprindo os preceitos legais, feitos nos escritórios de contabilidade local e o contrato que eles denominam de “verbal”, que é o que funciona no dia-a-dia. No contrato legal, desconta-se habitação (20%), alimentação (25%), ausências no trabalho (absenteísmo).

Para os proprietários, a moradia e a alimentação fazem parte do sistema de manutenção do trabalhador que normalmente mora dentro da propriedade e teria problemas no deslocamento entre a residência e a propriedade. Os trabalhadores, muitas vezes, produzem algum tipo de alimento para o sustento e dos familiares e o corte nesses benefícios poderia significar a desmotivação ou mesmo sua saída do trabalho.

O presente trabalho mostra que 10% dos entrevistados, depois da Constituição de 1988, passaram a assinar a carteira de trabalho para evitar “dores de cabeça” com a justiça do trabalho.

Os 35% de produtores que terceirizaram serviços após a Constituição Federal de 1988, foram motivados pelos fatores mostrados no Quadro 20. Terceirização é a contratação de empresas ou terceiros para executar serviços ou tarefas anteriormente executados na propriedade. Para 30,77% dos entrevistados, a economia de máquinas agrícolas e a redução da mão-de-obra rural foram os principais motivos que levaram os proprietários rurais a tomar essa decisão. Por economia de máquina entende-se a aquisição e manutenção das máquinas que

representam investimento considerável de capital, onerando os custos de produção e inviabilizando o lucro da atividade.

#### QUADRO 20. Terceirização.

Especificação	Percentual Total
Economia de máquina	30,77
Redução da mão-de-obra	30,77
Redução dos custos	23,07
Rapidez no serviço	15,39
Total	100,00

FONTE: Dados da pesquisa.

Dessa forma, a terceirização libera capital para outros investimentos na produção e a redução da mão-de-obra é outro benefício para os entrevistados, pois a responsabilidade com o empregado passa a ser do terceirizado e não mais do proprietário. A redução da mão-de-obra, além de representar redução de custo, representa menor possibilidade de o proprietário sofrer ações na justiça do trabalho. Para 23,07% dos proprietários, a terceirização ajuda a reduzir custos com máquinas e mão-de-obra e para 15,30%, o grande benefício da terceirização, além das citadas, é a rapidez no serviço. A empresa ou cooperativa contratada geralmente entrega o serviço dentro do prazo ou mesmo antes dele.

Para Nassif (1994), a terceirização existe quando “as empresas passam a substituir a produção de determinadas unidades por produção externa, o que é uma prática rotineira para os produtores entrevistados”.

Para Pastore (1994), a terceirização é geralmente criticada pelos sindicatos que vêem nisso uma estratégia para reduzir os ganhos dos trabalhadores e tendo, como consequência, rebaixamento do padrão de vida. Os sindicatos percebem que ao terceirizar uma atividade, a empresa destrói o vínculo de subordinação entre empregados e empregadores.



Segundo este mesmo autor, "O Brasil é um terreno fértil para terceirizar. A rigidez dos encargos sociais, o seu alto custo e a inflexibilidade da legislação trabalhista constituem fortes estímulos à remessa das atividades empresariais para fora das empresas".

#### 4.6 Mudança no Processo de Produção e Custos de Legislação Trabalhista

Questionou-se os produtores entrevistados se teriam mudado o processo de produção face à legislação trabalhista. As respostas foram tabuladas em totais e percentuais, conforme Quadro 21.

QUADRO 21. Redução dos gastos com mão-de-obra.

Especificação	Nº de respostas	Percentual
Aquisição de máquinas e implementos agrícolas	10	40
Racionalização de trabalho e uso de mão-de-obra	4	16
Aumento da produtividade	4	16
Mudança de cultura ou criação	6	24
Redução do plantio	1	4
Total	25	100

FONTE: Dados da pesquisa.

Do total pesquisado, 40% dos proprietários rurais adquiriram máquinas e implementos agrícolas para reduzir mão-de-obra; 24% mudaram de cultura ou criação, enquanto 16% dos proprietários racionalizaram trabalho e uso de mão-de-obra, isto é, serviços que antes eram executados por vários trabalhadores passaram a ser executados por um número reduzido. Verificou-se que 16% dos proprietários aumentaram a produtividade devido a utilização de máquinas, equipamentos e fertilizantes, bem como pela melhora genética do rebanho. A redução da área plantada em função da legislação atingiu a 4% dos entrevistados.

Pode-se pressupor que a legislação trabalhista funciona como um “fermento” no processo de aceleração da mecanização e mudanças nas atitudes dos proprietários rurais na busca de novas alternativas de produção. Isso força o desemprego da mão-de-obra rural.

Para Hoffmann (1987), a eficiência da mão-de-obra e das máquinas é elemento fundamental na administração da empresa agrícola.

Para os produtores que mudaram de cultura ou criação, devido a legislação trabalhista que inviabilizou o lucro da atividade onerando os custos da mão-de-obra, surgiram oportunidades para a implantação de novas culturas que requeriam menor quantidade de mão-de-obra, garantia de venda dos produtos e uma maior oportunidade de obter lucros. Souza (1991) destaca como “oportunidades que o ambiente oferece à empresa rural: linha de créditos especiais, incentivos à produção de determinado produto, garantia de preço, oferta menor que a demanda de determinado produto e exclusividade ou garantia de entrega de um produto”.

O café foi o produto mais substituído entre os produtores que participaram do presente trabalho, pois ocupavam um grande contingente de mão-de-obra, principalmente na colheita. Com os preços em queda, no final dos anos oitenta e início dos anos noventa até 1993, a cafeicultura foi substituída por gado de corte, criação de aves e outros produtos que ocupam pouca mão-de-obra, reduzindo a oferta de emprego para o trabalhador rural.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme este estudo realizado no município de Lavras-MG, concluiu-se que houve uma elevação de 30,05% para pessoa física e 33,0% para pessoa jurídica, nos custos da legislação trabalhista (encargos sociais), após a Constituição Federal de 1988, ano agrícola 1993/1994. Os efeitos foram sentidos por proprietários e trabalhadores.

No presente trabalho pôde-se constatar que os proprietários rurais, diante das dificuldades em absorver os custos da legislação trabalhista, tomam decisões com efeito direto no desemprego rural. A partir de 1988, com a igualdade de direitos trabalhistas entre trabalhadores urbanos e rurais, os proprietários rurais de Lavras responderam com aquisições de máquinas, alteração dos contratos e terceirização como forma de reduzir os custos gerados pelos encargos sociais, provenientes do ônus legal, reduzindo também o número de trabalhadores. A equiparação dos direitos trabalhistas não levou em consideração as diferenças no processo de produção entre os setores urbano e rural. Como resposta, os proprietários/empregadores demitiram um maior número de trabalhadores permanentes nos quais recaem todos os encargos sociais da legislação trabalhista.

Após a Constituição Federal de 1988 e com o aumento dos encargos trabalhistas, houve redução no nível de emprego, tanto dos trabalhadores temporários como dos permanentes, principalmente na comparação entre o período de estudo: os anos agrícolas 86/87 e 93/94. A legislação trabalhista foi responsabilizada pelos proprietários como um fator

importante nas decisões de demitir o trabalhador rural. A elevação dos gastos com encargos sociais fez com que os proprietários empregadores encontrassem formas alternativas de reduzir os custos da legislação trabalhista. As principais são: pagamento de salário sem a comprovação legal; utilização de dois contratos e a terceirização da mão-de-obra.

O número de empregados rurais legalizados com carteira assinada teve poucas alterações no município de Lavras-MG, durante os períodos pesquisados. O que ganhou grande impulso após o crescimento dos encargos sociais foi a terceirização dos serviços no meio rural, uma forma de repassar os custos da legislação a terceiros. Foi uma alternativa para a redução dos custos que, para os entrevistados, teve os seguintes efeitos: economia de máquinas, redução de mão-de-obra, redução de custos e rapidez no serviço. Estes efeitos fizeram com que os proprietários mudassem o processo de produção e as relações sociais.

Conclui-se também que os produtores passaram a se preocupar com a produtividade da mão-de-obra e das atividades agropecuárias, e que, a legislação trabalhista rural influenciou na mudança e/ou redução das atividades agrícolas com o objetivo de reduzir o número de trabalhadores.

Em decorrência do estudo, sugere-se:

- Mudança na legislação, levando-se em consideração as diferenças entre os sistemas de produção rural e urbana. Uma legislação trabalhista que surja do debate entre trabalhadores e proprietários rurais é necessária, pois a legislação vigente mostrou-se inadequada para ambos.

- Os pequenos proprietários devem participar do processo de mudança da legislação, pois são maioria no país e se constituem em opção de redução do desemprego no campo.

- Os trabalhadores também deveriam ser ouvidos para a reformulação e/ou a mudança na legislação trabalhista.

- Sugere-se que outros trabalhos sejam feitos, no sentido de subsidiar os produtores nas tomadas de decisões, na contratação, treinamento e desenvolvimento da mão-de-obra rural.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRADE, J.G. **Introdução à administração rural**. Lavras: ESAL/FAEPE, 1991. 52p.
- BARONI, R.O. **Implicações legais do homem do campo**. Curitiba: Federação da Agricultura do Estado do Paraná, 1982. 446p.
- BORBA, M.M.Z. **Formas de utilização e contratação de mão-de-obra em diferentes tipos de organização da produção agropecuária**. Piracicaba: ESALQ, 1986. 21p. (Dissertação de Mestrado em Administração Rural).
- BRASIL - Ministério da Agricultura, do Abastecimento e da Reforma Agrária. Secretaria de Política Agrícola. **Agricultura brasileira de desempenho em 1995**. Brasília, 1993. 84p.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. Ed. Compacta, 3.ed. São Paulo: Atlas, 1994. 525p.
- CHIAVENATO, I. **Teoria geral da administração**. São Paulo: McGraw-Hill. 1979, 451p.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA AGRICULTURA **Legislação previdenciária rural** Brasília, 1994. 111p. (Controle Básico: 94/Dez/02).
- GUERRERO, S.J. **Desenvolvimento rural**. Viçosa: UFV, 1979. 37p.
- GUITARÃES, J.M.P. **Administração da produção**. Lavras: ESAL/FAEPE, 1991. 69p.
- HOFFMANN, R. **Administração de empresa agrícola**. São Paulo: Pioneira, 1987. 325p.
- LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1990. 53p.
- LAVRAS. Prefeitura Municipal de Lavras. Secretaria de Indústria, Comércio, Serviço e Tecnologia. **Conheça Lavras**. Lavras, 1993. 97p.
- MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.V. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991. 231p.
- NASSIF, L. **Terceirização consagra a qualidade**. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 3. abr. 1994, Qualidade total, p.2, c.1.

- NEFFA, J. O trabalho temporário na agricultura da América Latina. **Revista Ensaios Econômicos**, Uberlândia, FUNDAÇÃO DO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, v.1, n.2, p.27-35, mar. 1988.
- OLIVEIRA, A. **Cálculos trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 1995. 245p.
- PASTORE, J. **Encargos sociais no Brasil e no uso exterior**. Brasília: SEBRAE, 1994. 142p.
- PASTORE, J. **Flexibilização do mercado de trabalho e construção coletiva**. São Paulo: Ltr, 1995. 248p.
- PELEGRINO, A. **Obrigações trabalhistas rurais**. Tupã: Bit-rural, 1991. 36p.
- PESSOA, M.J.S. **Determinante de diferenças de salário e produtividade no corte de cana-de-açúcar na região de Ribeirão Preto**. Viçosa: UFV, 1994. 148p. (Dissertação de Mestrado em Economia Rural).
- RIFKIN, J. **O fim dos empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995. 348p.
- RIVERA, R.C.P. **Administração de recursos humanos**. Lavras: ESAL/FAEPE, 1991. 97p.
- SANT'ANNA, J.C.O. **Fomento florestal como Fator de Integração e Estratégia de Diversificação em Pequenas e Médias Empresas Rurais - Estudo de Caso**. Lavras: UFLA, 1996. 149p. (Dissertação - Mestrado em Administração Rural)
- SANTOS, R. **Leis sociais e custo da mão-de-obra no Brasil**. São Paulo: Ltr, 1973. 393p.
- SANTOS, G.J.; MARION, J.C. **Administração de custos na agropecuária**. São Paulo: Atlas, 1993. 139p.
- SILVA, J.G. Previdência social rural: avanços e recuos. **SOBER**, Brasília, v.33, n.1, p.7-21. jan./mar. 1995.
- SOUZA, L.V. **A legislação agrária e trabalhista rural - redefinição de categorias de trabalhadores**. Viçosa: UFV, 1983. 98p. (Tese de Mestrado em Sociologia Rural).
- SOUSA, R. **Administração estratégica**. Lavras: ESAL/FAEPE, 1991. 65p.

**ANEXO**



**ANEXO A**

**PREVIDÊNCIA RURAL - O QUÊ E QUANTO PAGAR**

**LEI Nº 8.540/92 (PESSOA FÍSICA e LEI Nº 8.870/94 (PESSOA JURÍDICA))**

CLASSES		PRODUTOR RURAL PESSOA FÍSICA (EMPREGADOR) Cod. 604	SEGURO ESPECIAL (Produtor Rural sem empregador, utilizando mão-de-obra familiar)	EMPRESAS AGROPECUÁRIAS PESSOAS JURÍDICAS
F O L H A	FGTS	R\$ 100,00 8%	ISENTO	8%
	2. SALÁRIO EDUCAÇÃO (Recolhido pelo empregador)	2,5% Sobre a folha de pagamento de salários	ISENTO	2,5% Sobre a folha de pagamento de salários
	3. INCRA (Recolhido pelo empregador)	0,2% sobre a folha de pagamento dos salários	ISENTO	2,7% sobre a folha de pagamento dos salários
C O M E R C I A L I Z A Ç Ã O	1. PREVIDÊNCIA SOCIAL	2,0% Sobre o valor da produção agropecuária comercializada	2,2% Sobre o valor da produção agropecuária comercializada	2,5% Sobre o valor da produção agropecuária comercializada
	2. SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO	0,1% Sobre o valor da produção agropecuária comercializada	0,1% Sobre o valor da produção agropecuária comercializada	0,1% Sobre o valor da produção agropecuária comercializada
	3. SENAR	0,1% Sobre o valor da produção agropecuária comercializada <b>OBRIGATÓRIO</b>	ISENTO  FACULTATIVO	0,1% Sobre o valor da produção agropecuária comercializada

FONTE: Confederação Nacional da Agricultura - CNA (1994) adaptado pelo autor.

## ANEXO B

Ministério do Trabalho e da Previdência Social  
INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

1 - Carimbo padronizado do CGC		
2 - Nome ou Razão Social		
3 - Endereço		
		4 - Telefone:
5 - CEP	6 - Município	7 - UF
8 - Outras informações		
Salário Contribuição:		Nº de Empregados <input type="text"/>
- Empregados .....: RS _____		
- Empregadores/Autônomos.....: RS _____		
- Cód. SAT .....: _____		

## GRPS

Guia de Recolhimento da Previdência Social

9 - Tipo de identificação		
<input type="text"/> 1. CGC <input type="text"/> 2. CEI		
11 - FPAS		
13 - Competência (mês/ano)		
10 - Identificação		
12 - Referência (uso INSS)		
14 - Comp. (uso INSS)		15 - Vencimento (uso INSS)
Discriminação	Código	Valor
16 - Segurados	1031	
17 - Empresa	1040	
18 - Terceiros		
19 -		
20 -		
21 - Deduções FPAS	1058	
22 - Total Líquido	1066	
23 - Atualização Monetária	1074	
24 - Juros/Multa	1082	
25 - Total	1090	
26 - Autenticação mecânica		

1ª via

Ministério do Trabalho e da Previdência Social  
INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

1 - Carimbo padronizado do CGC		
2 - Nome ou Razão Social		
3 - Endereço		
		4 - Telefone:
5 - CEP	6 - Município	7 - UF
8 - Outras informações		
Salário Contribuição:		Nº de Empregados <input type="text"/>
- Empregados .....: RS _____		
- Empregadores/Autônomos.....: RS _____		
- Cód. SAT .....: _____		

## GRPS

Guia de Recolhimento da Previdência Social

9 - Tipo de identificação		
<input type="text"/> 1. CGC <input type="text"/> 2. CEI		
11 - FPAS		
13 - Competência (mês/ano)		
10 - Identificação		
12 - Referência (uso INSS)		
14 - Comp. (uso INSS)		15 - Vencimento (uso INSS)
Discriminação	Código	Valor
16 - Segurados	1031	
17 - Empresa	1040	
18 - Terceiros		
19 -		
20 -		
21 - Deduções FPAS	1058	
22 - Total Líquido	1066	
23 - Atualização Monetária	1074	
24 - Juros/Multa	1082	
25 - Total	1090	
26 - Autenticação mecânica		

2ª via

**CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**

GUIA DE RECOLHIMENTO DO FGTS - GRE  
Pré-emittida

DADOS DA EMPRESA

CGC/CEI  
00113820023884

CÓDIGO FGTS  
09981800342081

PESSOA/TELEFONE PARA CONTATO

RAZÃO SOCIAL/NOME  
JOSUÉ ANANIAS NEIVA

Nº FOLHA  
000001

DADOS DO EMPREGADO

02 - CARIMBO CIEF

01 - CARIMBO CGC/CEI DA EMPRESA

PARA USO DA CEF

COMPETÊNCIA MÊS/ANO  
08/96

19 - CÓDIGO DE RECOLHIMENTO

NOME	SALDO ART. 18 100796	PIS/PASEP	ADMISSÃO DATA	CÓD.	CONTA FGTS	RECOLHIMENTO FGTS		MOVIMENTAÇÃO		
						27 - DEPÓSITO (SEM 13º SAL.)	28 - DEPÓSITO (SÓ SOBRE PARCELA 13º SAL.)	29 - JAM	30 - DATA	31 - CÔD.
MARCELO CRISTIANO DA SILVA NOVOS EMPREGADOS	98,67	1266407320	01/08/95	25 - COD.	00000000290	27 - DEP. SEM 13 SAL.	28 - DEP 13 SAL.	29 - JAM		
21 - DATA NASCIMENTO	22 - DATA	23 - PIS/PASEP	24 - DATA	25 - COD.	26 - CTPS (N/USUR)	27 - DEP. SEM 13 SAL.	28 - DEP 13 SAL.	29 - JAM		

\* (CONSULTE ORIENTAÇÕES NO VERSO)

AUTENTICAÇÃO DO BANCO

000000001 32 - DEPÓSITO (SEM 13º SAL.) 33 - DEPÓSITO (SÓ SOBRE PARCELA 13º SAL.) 34 - JAM 35 - MULTA 36 - TOTAL (CAMPOS 32+33+34+35)

TOTAL A RECOLHER:

**ANEXO D**

<b>LEIS/N<sup>os</sup></b>	<b>VIGÊNCIA</b>	<b>OBJETIVO/DEFINE</b>
5.889/73	08/06/1973...	Trabalhador e empregador rural
8.540/92	30/06/1994...	Recolhimento da pessoa física (PS)
8.870/92	01/08/1994...	Recolhimento da empresa rural
8.861/94	01/05/1994 a 30/04/1995	Salário mínimo R\$ 100,00
8.036/90	11/05/1990...	FGTS
605/49	05/01/1949...	RSR*
Decreto 1.146/70	1970...	Empresa Rural e Agroindústria
Art. 7 CF/88	05/10/1988	Direitos trabalhistas iguais (urbano e rural)





## 5) Indicadores tecnológicos de atividades S/N

Cultura	S/N	Criações	S/N
Usa corretivo de solo		Uso de sais minerais	
Usa sementes selecionadas		Uso de rações	
Usa adubo químico		Uso de concentrados	
Usa adubo orgânico		Controle sanitário (higiêne e limpeza)	
Usa herbicidas		Prevenção (doenças infecciosas) vacina	
Usa inseticidas		Prevenção doenças parasitológicas/verme	
Usa fungicidas		Controle de aftosa	
Mecanização		Controle de brucelose	
Preparo de sulco		Controle de tuberculose	
Plantio mecanizado		Controle de carbúnculo	
Tratos culturais		Inseminação artificial	
Colheita		Silagem	
Transporte		Fenação	
Irrigação		Capineira	
Armazenamento		Rotação de pastagens	
Beneficiamento do produto		Ordenha mecânica	
Comerc. e Marketing sistematizado		Controle de pastagens	
Custo sistemático da produção		Roçar	
Aplicação financeira (sistemática)		Adubação de cobertura	
Controle de estoque		Replanteio	
Compras licitadas		Sementes selecionadas	
Outros, citar		Outros, citar	

## 6) Estrutura organizacional (Organograma)

## 7) Grau de instrução do administrador da propriedade

	S	N
1º grau incompleto		
1º grau completo		
2º grau incompleto		
2º grau completo		
Superior incompleto		
Superior completo		
Outros, citar		

## 8) Emprego da mão-de-obra antes de 1988

Mão-de-obra	MO mínima	MO máxima	Quantidade pela CLT	Outra alternat. contrato
FAMILAR				
PERMANENTE				
TEMPORÁRIA				
OUTRAS:				





12) Quais os principais motivos que levaram a demitir mão-de-obra?

	PERMANENTE	TEMPORÁRIA	FAMILIAR
Econômicos			
Mudança de cultura			
Oferta de Mão-de-Obra			
Falta de crédito rural			
Mecanização			
Outros, citar			

13) Relações de trabalho S/N

ESPECIFICAÇÃO	S	N
Carteira de trabalho assinada		
Comissão		
Mesada		
FGTS		
Férias		
Décimo terceiro salário		
Horas extras		
Prolabore		
Adicional de insalubridade		
Adicional de periculosidade		
Seguro de acidente de trabalho		
Salário família		
Adicional por trabalho noturno		
Adicional de 1/3 de férias		
Auxílio doença		
Salário maternidade		
Ajuda de custo		
Transporte		
Vale transporte		
Auxílio alimentação		
INSS		
Salário-educação		
SENAR		
Aviso prévio		
Outros, citar		

14) Mão-de-obra permanente

S/N

ESPECIFICAÇÃO	S	N
Carteira de trabalho assinada		
Contrato de trabalho		
Comissão e abonos		
Ajuda de custo		
Salário maternidade		
FGTS		
Décimo terceiro salário		
Horas extras		
Férias		
Adicional por trabalho noturno		
Abono de férias (1/3)		
Adicional de periculosidade		
Adicional de insalubridade		
INSS		
Aviso prévio + 40% sobre FGTS		
Transporte		
Vale transporte		
Auxílio alimentação		
Salário família		
Seguro de acidente de trabalho		
Auxílio doença		
Plano de saúde		
Salário educação		
SENAR		
Outros, citar		





19) Alterou as formas de contratação após a legislação de 1988?

S/N

Se sim, como e porque?

---



---



---



---

20) Aumentou o número de temporários?

S/N

Se sim, porque e quais as vantagens no seu ponto de vista?

---



---



---



---

21) Terceirizou seus serviços após 1988?

S/N

Se sim, quais as vantagens e desvantagens?

---



---



---



---

22) Qual sua percentagem de absenteísmo e de turnover?

ABSENTEÍSMO	TURNOVER

23) Qual sua taxa de acidente de trabalho?

24) Caso os encargos sociais diminuíssem, você

	S	N	Em quanto
Aumentaria os salários da mão-de-obra			
Aumentaria os benefícios sociais da mão-de-obra			
Empregaria mais pessoas			
Manteria a posição atual e aumentaria os investimentos			
Outra opção, citar			