

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025

(Do Sr. AFONSO HAMM)

Altera a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, que “Estatui normas reguladoras do trabalho rural”, para aprimorar a contratação temporária de trabalhadores rurais durante a safra.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei altera o art. 14-A da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, para melhorar as condições de contratação temporária de trabalhadores rurais.

Art. 2º O art. 14-A da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 14-A.

§ 1º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro de 12 (doze) meses superar 120 (cento e vinte) dias, corridos ou intercalados, fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado.

§ 2º A vinculação do trabalhador à Previdência Social decorre automaticamente da formalização do contrato de trabalho de que trata esse artigo.

§3º O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante:

I - simples inclusão em sistema digital simplificado (eSocial), devidamente adequado pelo Poder Executivo para receber a entrada de dados relativas a esta modalidade contratual.



II – contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo, a identificação do trabalhador, a do produtor rural e a do imóvel rural onde o trabalho será realizado, com indicação da respectiva matrícula ou inscrição estadual, modo e valor da remuneração, nunca inferior ao salário base da categoria.

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

I - como pessoa física;

II - como pessoa jurídica, no âmbito da agricultura familiar.

§ 6º A formalização do contrato e a vinculação do trabalhador à Previdência Social são requisitos de validade, sem os quais considera-se inexistente a contratação na modalidade prevista neste artigo, sem prejuízo de comprovação, por qualquer meio admitido em direito, da existência de relação jurídica diversa.

.....

§9º Todas as parcelas devidas ao trabalhador na modalidade contratual de que trata este artigo serão calculadas de acordo com o formato da contratação e pagas a ele mediante recibo.

.....

§11. O contrato de trabalho por pequeno prazo poderá, desde que nele conste cláusula expressa, ser executado na modalidade de intermitência, de modo que a prestação de serviços não seja contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou semanas, aplicando-se, no que couber, o disposto no art. 628-A da CLT.

§12. Fica dispensada, na modalidade de contratação de que trata este artigo, a realização de exame admissional e demissional, bem como a elaboração de laudos decorrentes da



legislação de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), tais como PGRTR, PCMSO, LTCAT, LI, LP, PPP e outros.” (NR)

§13 O empregador que somente contrate trabalhadores na forma do disposto inciso II do §3º desse artigo, fica dispensado da obrigação de manter Domicílio eletrônico Trabalhista, previsto no art. 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O contrato de pequeno prazo do rurícola é uma modalidade contratual introduzida na legislação do trabalho rural pela Lei nº 11.718, de 20 de junho de 2008 na legislação brasileira, por meio do acréscimo do art. 14-A da Lei nº 5.889/1973.

O objetivo da criação dessa modalidade de contrato foi o de atender às necessidades temporárias ou sazonais de trabalhadores no meio rural, permitindo maior flexibilidade no atendimento das demandas específicas do empregador rural, como colheitas ou outras atividades que possuem caráter transitório e especial.

Atualmente, as famílias estão menores e poucos descendentes ainda permanecem nas propriedades, muitas vezes sobrando somente os pais, por vezes de mais idade e que ainda dependem da atividade rural para sua sobrevivência. Assim, em tempos de colheita, existe a necessidade de ajuda extra, pois quando o produto está pronto deve ser colhido o mais rápido possível para não haver perdas. Assim o produtor rural precisa de uma quantidade maior do que somente um trabalhador, porém por um curto intervalo de tempo, sendo essa forma contratual mais vantajosa para ambas as partes.

Na forma da legislação em vigor o contrato de pequeno prazo não pode ultrapassar o limite de dois meses no período de um ano, de forma contínua ou fracionada. Trata-se de um contrato de natureza temporária e



excepcional. Não havendo expectativa de continuidade da relação de trabalho após o término do prazo contratado, não é obrigatória a assinatura da carteira de trabalho, mas a relação de trabalho deve ser formalizada por escrito, incluindo as condições básicas do contrato (atividades, remuneração e prazo).

Por outro lado, são assegurados os demais direitos trabalhistas como a remuneração equivalente ao contratado por prazo indeterminado, o repouso semanal remunerado, férias proporcionais ao período trabalhado, adicional de 1/3 sobre as férias proporcionais;^{13º} salário, FGTS, conforme a previsões da legislação trabalhista aplicável.

A legislação do trabalho rural já contava com o contrato safrista cuja duração é de, no máximo, dois anos, apenas para a época da safra, sob pena de ser reconhecida a desvirtuação do contrato, o que caracterizaria contrato por prazo indeterminado.

O contrato de pequeno prazo veio a preencher uma lacuna em favor do pequeno agricultor para atividades intermediárias do cultivo da lavoura, que não se caracterizavam com safra. Essa nova modalidade buscou equilibrar as necessidades do empregador e os direitos do trabalhador em atividades rurais sazonais, respeitando os princípios da proteção ao trabalho e auxiliando no combate à informalidade.

A legislação em vigor, prevê a utilização do contrato de curta duração apenas pelo agricultor pessoa física. Pensamos ser necessária e de acordo com a vocação da norma a extensão do uso dessa modalidade contratual às propriedades geridas por pessoas jurídicas no âmbito da agricultura familiar. Nesse sentido, nossa proposta faz menção expressa à pessoa jurídica no âmbito da agricultura familiar. Alteramos também o prazo previsto na lei de dois meses para 120 dias. Entendemos que computar esse prazo em dias é mais adequado às necessidades desse modelo de agricultura.

Sugerimos também a expressa menção aos meios digitais simplificados como instrumento de formalização do contrato, de vez que o Poder Executivo já lança mão do eSocial para a admissão de trabalhadores e a assinatura da carteira de trabalho,



Tanto a modalidade de contratação de pequeno prazo quanto o contrato de safra e o contrato intermitente são importantes dada a especificidade da contratação e as condições climáticas que influenciam nas épocas de colheita e plantio. A possibilidade de execução do contrato de trabalho de pequeno prazo de modo intermitente, dentro do limite de até 120 dias, em cada período de doze meses, evita ônus de contratação e rescisão. Nesse sentido, portanto promovemos as adequações necessárias a essa finalidade.

Tendo em vista que o objetivo primordial da norma é a simplificação dos procedimentos, visando a facilitar a contratação de mão de obra formal, entendemos também ser adequada a dispensa, na modalidade de pequeno prazo da realização de exame admissional e demissional e elaboração de laudos decorrentes da legislação de Saúde e Segurança no Trabalho.

Apresentamos essas e outras pequenas, mas importantes alterações para aperfeiçoar a legislação sobre o contrato de trabalho de pequeno prazo na atividade rural, na expectativa de contar com o indispensável apoio dos nobres pares para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputado AFONSO HAMM

