MINISTÉRIO
DO **TRABALHO**
E **EMPREGO**
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SIT

CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES

UM NOVO MODELO DE CONTRATAÇÃO

NO MEIO RURAL

2000

© 2000 – Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 10.000 exemplares

Edição e Distribuição: Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT
Esplanada dos Ministérios, bloco “F”,
anexo, ala “B”, 1º andar, sala 106
Fones: (0xx61) 224-7312/226-1997
Fax: (0xx61) 226-9353
CEP: 70059-900 – Brasília/DF

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

CT46 Condomínio de empregadores : um novo modelo de contratação no meio rural. – Brasília : MTE, SIT, 2000.
61 p.

1. Condomínio, zona rural, normas, Brasil. 2. Empregador rural, contratação, Brasil. 3. Empregado rural, direitos e deveres, Brasil. 4. Inspeção do trabalho, zona rural, Brasil. I. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II. Brasil. Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).
CDD 341.654

“Sonho que se sonha só pode ser pura ilusão. Sonho que se sonha juntos é sinal de solução. Então, vamos sonhar ligeiro, sonhar em mutirão.”

Leonardo Boff

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO..... 05

PRIMEIRA PARTE – ASPECTOS TEÓRICOS..... 09

I – DEFINIÇÃO..... 10

II – REQUISITOS..... 12

III – DIREITOS E DEVERES DO PRODUTOR-CONDÔMINO..... 16

IV – DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO DE UM "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"..... 16

V – VANTAGENS DO "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"..... 17

VI – "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS" x OUTRAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO..... 20

VII – SEGURANÇA E SAÚDE NO "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"..... 26

VIII – ENQUADRAMENTO PREVIDENCIÁRIO DO "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS" E A CIRCULAR INSS Nº 56, DE 25/10/99.....32

IX – O "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS" PERANTE A RECEITA FEDERAL..... 35

SEGUNDA PARTE – ASPECTOS PRÁTICOS..... 38

I – REGRAS DE FUNCIONAMENTO DO "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"..... 39

II – CUSTO DE UTILIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA..... 40

III – A ADMINISTRAÇÃO DO "CONDOMÍNIO DE EM PREGADORES RURAIS"..... 40

IV – PASSOS PARA A CONSTITUIÇÃO DE UM "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"..... 42

TERCEIRA PARTE – A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NO "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"..... 50

I – CONSTATAÇÃO DE IRREGULARIDADES..... 52

II – A PORTARIA MTE Nº 1.964 DE 1º/12/99..... 53

APRESENTAÇÃO

Este manual, da autoria coletiva de estudiosos do Direito e da Sociologia do Trabalho, constitui uma das mais importantes contribuições sistemáticas no campo geral da contratação de mão-de-obra temporária no meio rural.

Representa uma etapa a mais no processo de busca de alternativas de contratação, que visa, principalmente, garantir o respeito aos direitos sociais, assegurando simultaneamente a racionalidade da produção e a afirmação da justa eqüidade das relações do trabalho e capital.

A pedra angular que fundamenta o "Condomínio de Empregadores Rurais" está alicerçada na observância fina dos preceitos normativos da legislação trabalhista vigente, articulada com a eficácia requerida na alocação de mão-de-obra temporária no campo.

O caráter coletivo dessa forma de contratação desenvolve-se a partir do padrão clássico do conceito de "Pacto de Solidariedade", que desempenha um papel ativo ao promover e manter a racionalidade dos agentes no plano da organização, por meio de compromissos que pressupõem entendimento prévio e consenso.

Cabe notar que este modelo teve sua primeira tentativa de implantação no Estado de São Paulo, através de gestões levadas adiante pela Federação da Agricultura no Estado de São Paulo – FAESP. Por problemas relacionados às questões previdenciárias, aquela experiência não prosperou. Posteriormente, foi introduzido no norte do estado do Paraná, em meados de 1997.

Na verdade, o impacto dessa nova modalidade aponta para a melhoria inequívoca das condições de vida no campo, fixando o homem no seu meio e contribuindo decisivamente para reduzir o fluxo migratório rural–urbano. É, antes de mais nada, uma conquista cidadã do trabalhador "bóia-fria", até então submerso na informalidade e desprovido de qualquer direito e garantias sociais.

Finalmente, vale notar que a organização do trabalho rural alcançada pela implantação do "Condomínio" tornará mais fácil a formulação de políticas compensatórias ao desemprego rural, além de desempenhar importante papel na definição de uma política agrícola mais contextualizada.

A idealização do "Condomínio" de Rolândia – PR é produto da inteligência e da obstinação operosa do Dr. Mário Campos de Oliveira Júnior e do Dr. Sérgio Roberto Giatti Rodrigues que contribuíram, com fôlego e despojamento, na elaboração deste novo modelo de contratação.

Soma-se, ainda, o forte empenho do Dr. Luiz Alberto Lazinho, Diretor de Arrecadação do INSS, permitindo a solução de questões até então controvertidas, com respeito às alíquotas incidentes.

A partir dessa experiência bem-sucedida, a Secretaria de Inspeção do Trabalho inicia a divulgação do modelo para todo o País, valendo destacar que a Delegacia Regional do Trabalho no estado de Minas Gerais, estimulada por seu titular, Dr. Wellington Gaia, é pioneira nessa empreitada, de onde há notícias da constituição de três "Condomínios".

No decorrer do processo, os Agentes de Inspeção do Trabalho, em diferentes oportunidades, foram provocados à discussão e ao debate acalorado, resultando em crescimento da percepção do problema e da capacidade cognitiva de enfrentamento da realidade. O ganho intelectual do corpo fiscal foi enorme.

O manual, que esta Secretaria coloca à disposição do caro leitor, permitirá o entendimento adequado da matéria e uma rotineira fonte de consultas.

Agradecemos pela efetiva colaboração, sem a qual a publicação deste manual não seria possível, à Federação da Agricultura do Estado de São Paulo - FAESP, aos colegas Auditores-Fiscais do Trabalho Ivone Corgosinho Baumecker, Juarez Coelho de Oliveira, Luís Fernando Duque de Sousa, Rogério Lopes Costa

Reis, da Delegacia Regional do Trabalho no estado de Minas Gerais; ao colega Auditor-Fiscal e Assessor desta Secretaria, Marcelo Gonçalves Campos; à servidora Agente Administrativo Maria Izabel dos Santos Campos, da DRT/MG, que fez a revisão ortográfica; aos Procuradores do Trabalho da 3ª Região, Anemar Pereira Amaral e Maria do Carmo de Araújo, e aos Procuradores do Trabalho da 15ª Região, Ricardo Tadeu Marques Fonseca e José Fernando Ruiz Maturana; e, finalmente, meus agradecimentos especiais à Auditora-Fiscal Sônia Toledo Gonçalves, da DRT/MG, que coordenou o trabalho e revelou uma percepção extraordinária do alcance institucional e social deste projeto, dando-lhe vida e consistência operacional.

Brasília, 22 de novembro de 1999.

Vera Olímpia Gonçalves

Secretária de Inspeção do Trabalho

PRIMEIRA PARTE

ASPECTOS TEÓRICOS

I – DEFINIÇÃO

"Condomínio de Empregadores Rurais" (ou "Consórcio de Empregadores" ou "Registro de Empregados em Nome Coletivo de Empregadores") é a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a única finalidade de contratar, diretamente, empregados rurais, sendo outorgados a um dos produtores poderes para contratar e gerir a mão-de-obra a ser utilizada em suas propriedades.

Com essa união, os produtores rurais objetivam regularizar a contratação da mão-de-obra e racionalizar custos no cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária.

Esse modelo de contratação não contraria o disposto no art. 3º da Lei nº 5.889/73, que conceitua a figura do empregador rural. Irá figurar como empregador, não apenas uma pessoa física, mas sim um conjunto de pessoas físicas que celebrarem um pacto para o fim de se utilizarem da mão-de-obra de cada empregado contratado pelo grupo, na medida de suas necessidades.

I.a) Distinção de outras figuras jurídicas

O "Condomínio de Empregadores Rurais" não é uma pessoa jurídica resultante da união dos produtores rurais que o compõem. Além da reunião de pessoas ou de um patrimônio para a consecução de um fim reconhecido pelo Direito, para que exista uma pessoa jurídica é necessário o elemento subjetivo consistente na intenção de criar uma nova pessoa, que passará a ser sujeito de direitos e obrigações. É o que os doutrinadores chamam de *affectio societatis*.

No "Condomínio de Empregadores Rurais", os produtores rurais que irão contratar coletivamente os empregados não desejam criar uma nova pessoa para

esse fim. Eles é que serão, diretamente, os empregadores, com a única diferença de que em um lado da relação jurídica de emprego existirão várias pessoas como empregadores, que responderão solidariamente pelas obrigações decorrentes do contrato de trabalho e, conseqüentemente, utilizar-se-ão, também coletivamente, daquela mão-de-obra.

Essa forma de contratação, embora tenha sido denominada de "Condomínio de Empregadores Rurais", também não se assemelha à figura jurídica do condomínio prevista no art. 623 e seguintes do Código Civil Brasileiro, que exige a propriedade em comum ou co-propriedade de um bem. No "Condomínio de Empregadores Rurais" não existe propriedade em comum entre os produtores rurais, respondendo cada um, com seus bens particulares, pelas despesas com os empregados contratados, na proporção dos serviços utilizados. Esse modelo preserva a individualidade de cada propriedade.

Também inexiste semelhança com as entidades associativas, pois as associações não perseguem fins lucrativos, mas apenas culturais, educacionais, esportivos, religiosos, recreativos, morais, de acordo com seu objeto social. O "Condomínio de Empregadores Rurais" é a reunião de produtores rurais voltados para a consecução dos objetivos comerciais de cada um individualmente considerado. Portanto, existe para viabilizar uma atividade produtiva com finalidade de lucro.

Por fim, o "Condomínio de Empregadores Rurais" também não se confunde com a sociedade mercantil, porque esta nasce, como já ressaltado, da vontade de seus membros de criar uma pessoa jurídica para realizar o objetivo comum ao grupo que a instituiu. Assim, ausente a intenção do grupo de criar uma pessoa para realização de uma obra comum, não existe sociedade, quer de direito, quer de fato.

II – REQUISITOS

Podemos indicar como os principais requisitos para a constituição de um "Condomínio de Empregadores Rurais" os seguintes:

II.a) Celebração de "Pacto de Solidariedade" entre os produtores

Para o registro de empregados em nome de vários empregadores é necessário um documento que materialize essa contratação conjunta, deixando claro que todos são responsáveis pelo cumprimento das obrigações trabalhistas.

Esse documento consiste num "Pacto de Solidariedade", firmado por todos os empregadores do grupo.

O "Condomínio de Empregadores Rurais" é, substancialmente, o resultado de um "Pacto de Solidariedade" celebrado pelos produtores rurais, pessoas físicas, que assumem a responsabilidade pelo conjunto das obrigações trabalhistas advindas dos contratos de trabalho firmados com os empregados do grupo.

O parágrafo único do art. 896 do Código Civil dispõe que: *"Há solidariedade quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado à dívida toda."*

E no *caput* desse dispositivo legal existe a regra clara de que *"a solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes"*.

Portanto, para que exista a contratação de empregados em nome coletivo de empregadores, é necessário que estes, por ato de vontade, tornem-se solidários pelas obrigações dos contratos de trabalho firmados com aqueles.

Assim, o "Pacto de Solidariedade" é o documento firmado por todos os produtores rurais que desejam contratar empregado em regime de "Condomínio de Empregadores Rurais", assumindo a obrigação de responder solidariamente pelo conjunto das despesas com os trabalhadores contratados. Deve ser escrito, com a qualificação completa de todos os participantes, contendo, pelo menos, as seguintes informações: nome completo, estado civil, CPF, documento de identidade, matrícula CEI (individual), inscrição no INCRA, endereço domiciliar e endereço da propriedade vinculada ao grupo.

Para o efeito de rateio das despesas, o gerente ou administrador do "Condomínio de Empregadores Rurais" deverá apurar quanto cada empregador coletivo utilizou-se da mão-de-obra contratada, para que o pagamento seja feito proporcionalmente, inclusive quanto às parcelas de férias, gratificação natalina, FGTS, contribuição previdenciária, despesas administrativas, etc.

Saliente-se que, nas obrigações solidárias, *"impossibilitando-se a prestação por culpa de um dos devedores solidários, subsiste para todos o encargo de pagar o equivalente; mas pelas perdas e danos só responde o culpado"*, conforme art. 908 do Código Civil.

Logo, no caso de inadimplência de um dos empregadores-condôminos, responderá pela dívida a totalidade do "Condomínio", que deverá ratear essa despesa extra entre todos os participantes e, posteriormente, cobrar judicialmente esses valores do condômino inadimplente, que não honrou seus compromissos e que poderá responder, inclusive, por perdas e danos.

Esse é o principal efeito do "Pacto de Solidariedade" firmado pelos integrantes do grupo: a dívida é comum a todos, podendo ser exigida de cada um individualmente. A solidariedade é, pois, uma garantia a favor do credor; no caso, o empregado.

Todavia, o condômino que for acionado e pagar a dívida toda, somente poderá cobrar de cada condômino a sua quota-parte.

II.a.1) O "Pacto de Solidariedade" e a relação de confiança entre os produtores

A constituição de "Condomínio de Empregadores Rurais" deve ter como suporte básico a relação de confiança já existente entre os produtores do grupo, construída ao longo de anos de trabalho conjunto em associações, sindicatos rurais, cooperativas agrícolas etc.

Há muito, os produtores descobriram que a união nessas entidades é o melhor meio de enfrentarem as dificuldades da atividade agrícola ou de conquistarem melhores condições de trabalho, como financiamentos, empréstimos bancários, apoio governamental etc.

Assim, a constituição de "Condomínio de Empregadores Rurais" deve alicerçar-se nessa relação de confiança, nessa história de atuação coletiva. Justamente essa confiança recíproca é que dará aos produtores a certeza de que cada qual honrará seus compromissos.

No entanto, se desejarem, os produtores podem, com criatividade, estabelecer mecanismos de controle da participação de cada um. Como exemplos, podemos citar os seguintes:

a) estabelecer no "Pacto de Solidariedade" a previsão de desligamento do grupo daquele condômino que não pagar a sua quota-parte referente aos serviços que lhes foram prestados pela mão-de-obra contratada. Assim, a primeira inadimplência de um produtor com o grupo já seria suficiente para o seu desligamento, o que evitaria a situação de transformar a sua dívida em uma "bola de neve";

b) constituir um "fundo de reserva". Além de efetuar o pagamento de sua quota-parte, cada produtor repassaria, por mês, para o "Condomínio", um valor a mais definido pelo grupo (fixo ou em percentual), para eventuais inadimplências ou despesas extras. Findando o período da safra, os valores desse "fundo" poderiam ser utilizados para o pagamento das rescisões contratuais.

II.b) Eleição de um membro para ser o "cabeça" do grupo

Os produtores devem escolher um condômino para ser o "cabeça" do grupo, que receberá uma procuração, outorgada por instrumento público, de cada um dos produtores, com amplos poderes de gestão e administração da mão-de-obra contratada.

Esse condômino, por sua vez, poderá substabelecer esses poderes para uma pessoa especialmente contratada para administrar a mão-de-obra: um gerente ou administrador.

O gerente ou administrador pode ser um produtor ou pode ser um contador, também empregado do "Condomínio", ou contratado para a prestação de serviços.

A administração dos empregados do "Condomínio", isto é, o cumprimento de todas as obrigações trabalhistas (assinatura da CTPS, registro, exames admissionais, elaboração da folha de pagamento, cronograma de atividades de cada empregado etc.) exige mão-de-obra específica, que também pode ser contratada pelo "Condomínio" para essa função.

Esse pessoal, a ser dirigido pelo gerente que recebeu o substabelecimento do "cabeça", formará uma espécie de "escritório de contabilidade", que irá contratar, em nome do "Condomínio", todos os empregados, bem como

organizará e administrará a distribuição dessa mão-de-obra por todas as propriedades vinculadas ao grupo de produtores, de acordo com as necessidades destes.

II.c) Matrícula única (coletiva)

A união dos empregadores rurais será formalizada, perante o INSS, por meio de uma matrícula única, chamada de Cadastro Específico do INSS – CEI (coletiva).

O nome do empregador constante da matrícula única será o do "cabeça" do grupo (do produtor eleito pelo grupo), seguido da expressão "... e outros". Exemplo: "João da Silva e outros".

É vedado o uso de nome-fantasia.

III – DIREITOS E DEVERES DO PRODUTOR-CONDÔMINO

Os direitos e deveres de cada produtor integrante do "Condomínio de Empregadores Rurais" são idênticos àqueles inerentes ao empregador individual.

IV – DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO DE UM "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"

São os mesmos dos demais empregados contratados pela forma - tradicional.

Convém ressaltar que o empregado rural contratado pelo "Condomínio" terá todos os seus direitos trabalhistas e previdenciários garantidos, sendo o seu registro feito pela matrícula coletiva, isto é, "Fulano de Tal e outros", que figurará em todos os seus documentos (contrato, CTPS, registro, conta vinculada do FGTS, controle de ponto, recibo de pagamento de salário, guia de recolhimento da contribuição previdenciária etc.).

Por outro lado, o trabalhador registrado pela matrícula CEI (coletiva) é empregado de todos os produtores integrantes do grupo, razão pela qual se obriga a prestar serviço a todos eles, de acordo com o cronograma a ser elaborado pelo gerente/administrador do "Condomínio".

Esse empregado deverá cumprir as ordens de cada produtor para quem prestar serviço, visto que – repita-se –, efetivamente, é empregado de todos os integrantes do "Condomínio".

V – VANTAGENS DO "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"

A preocupação de se encontrar uma solução para os trabalhadores rurais que prestam serviços de curtíssima duração não é de agora.

É preciso, no entanto, ter cautela na construção de alternativas, pois não se pode perder de vista o ordenamento jurídico em vigor. Várias outras formas de contratação foram tentadas, resultando sempre em enorme passivo trabalhista derivado do reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Nesse sentido, a vantagem primordial da contratação de trabalhadores rurais pelo "Condomínio de Empregadores" é a **segurança jurídica** que se extrai da prestação laboral. Essa alternativa oferece **segurança jurídica** aos produtores porque não há a figura do intermediário. Sendo o trabalhador contratado

diretamente por uma pluralidade de empregadores aos quais prestará seus serviços, com registro garantido, afasta-se a possibilidade de ajuizamento de reclamações trabalhistas questionando a ilicitude da terceirização, o que garante aos produtores a certeza de que não pagarão mais de uma vez pelos mesmos serviços prestados.

Para os trabalhadores, a **segurança jurídica** diz respeito ao fato de poderem identificar perfeitamente os seus verdadeiros empregadores, além de terem, com a formalização do contrato de trabalho, garantidos todos os direitos trabalhistas, tais como: piso salarial, férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, FGTS, respeito à Convenção e/ou Acordo Coletivo de Trabalho.

O respeito aos direitos sociais e à formalização da contratação de mão-de-obra rural tem sido diretamente proporcional à diminuição das reclamações trabalhistas, uma vez que o trabalhador sente que seu trabalho está sendo respeitado e que seu tempo de serviço é contado para futuras garantias previdenciárias, como a aposentadoria.

Uma outra grande vantagem do "Condomínio de Empregadores Rurais" para o produtor é a redução de custos com a burocracia necessária à formalização do contrato, bem como a redução dos custos advindos de toda contratação, relativos a pagamento de salários, recolhimentos legais, dispensas, cumprimento de normas de segurança etc., uma vez que, por se tratar de um contrato único, todas as despesas são rateadas pelos produtores que firmaram o "Pacto de Solidariedade", proporcionalmente ao período em que cada um utilizou a mão-de-obra em sua propriedade.

E como essa forma de organização não significa constituição de pessoa jurídica, como ressalvado no item I – DEFINIÇÃO, a contribuição previdenciária devida pelos produtores continua sendo aquela a que o empregador individual, pessoa física, se obriga, o que torna extremamente atrativa essa forma de contratação.

Por outro lado, os trabalhadores ganham com a ampliação do tempo de contratação. Explica-se: o aproveitamento do trabalhador em diversas propriedades rurais permite tornar mais duradouro seu contrato de trabalho, pois, ao invés de ficar uma semana ou um mês em uma propriedade rural, poderá ficar seis, oito meses ou até o ano inteiro com o contrato ininterrupto. Mesmo que o trabalhador labore poucos dias em cada propriedade rural, seu vínculo empregatício continuará até que todas as tarefas em todas as propriedades sejam concluídas.

A duração maior do contrato de trabalho rural certamente traz o sensível aumento do bem-estar do trabalhador e, conseqüentemente, a obtenção de maior produtividade e qualidade no serviço prestado.

Esse prolongamento do contrato é fundamental para ajudar a vencer a resistência do trabalhador para que seja efetuado o registro em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, uma vez que é comum encontrarmos aqueles que consideram o trabalho por curto prazo um motivo desabonador de sua conduta, o que popularmente é chamado de "sujar a Carteira". Sua prestação de serviço será segmentada, cada dia ou período laborando em uma lavoura, mas seu contrato de trabalho é um só, já que será registrado pela matrícula CEI (coletiva) – "Fulano de tal e outros".

Outra vantagem a ser buscada com o "Condomínio" é a possibilidade de se formar um grupo técnico para identificar o melhor aproveitamento da produção agrícola, com estudos do solo, do clima e do cultivo. A partir de então, diversificam-se as plantações com o objetivo de demandar mão-de-obra distribuída durante todo o ano, mantendo um maior contingente de trabalhadores contratados.

A contratação de profissionais especializados não representará custos elevados, uma vez que estes serão rateados entre todos os produtores. Ademais, esses custos serão compensados com os ganhos advindos da melhoria da qualidade e da diversidade da produção.

A união de interesses dos produtores pode também acarretar um forte empreendimento agrícola, no qual, unidos, terão condições objetivas para disputar o mercado disponibilizando seus produtos até para exportação.

Com a implantação de "Condomínio de Empregadores" no meio rural, é possível obter, em pouco espaço de tempo, um salto qualitativo nas relações de trabalho rural, hoje pautadas na informalidade e no enriquecimento de intermediários que nenhum benefício têm trazido para qualquer das partes envolvidas diretamente na produção rural.

VI – "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS" X OUTRAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO

Os estudiosos do Direito chamam a atenção para o fato de que a relação empregatícia é a relação jurídica mais adotada e importante dentre todas as relações de trabalho que se desenvolveram e desenvolvem na sociedade contemporânea.

Assim, outras formas de contratação que fogem ao modelo clássico empregador-empregado são recebidas com reservas, especialmente se significarem redução de direitos.

No caso específico do trabalho rural, várias alternativas são apontadas como solução às dificuldades de contratação da mão-de-obra, especialmente dos trabalhadores alcunhados de "bóias-frias". As mais comuns são as cooperativas de trabalho e, mais recentemente, os sindicatos de avulsos.

Ambas as figuras são instrumentos de intermediação de mão-de-obra, visto que a relação entre empregador e empregado não se realiza diretamente, mas pela presença de um terceiro, seja a cooperativa, seja o sindicato.

Ao lado dessas duas, ainda encontramos no campo a figura do "gato", situação que não merece muitos comentários, já que, além de não encontrar amparo legal, hoje é amplamente repudiada pela doutrina, jurisprudência e pela fiscalização trabalhista e previdenciária.

Quanto aos outros dois modelos de intermediação de mão-de-obra rural, convém tecer algumas considerações.

VI.a) Cooperativas de trabalho rural

Após a introdução, pela Lei nº. 8.949, de 9 de dezembro de 1994, do parágrafo único do art. 442 da CLT, que estabeleceu a inexistência de vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e seus associados e entre estes e os tomadores de seus serviços, proliferaram no meio rural as cooperativas de trabalho, muitas delas constituídas em desacordo com a legislação vigente.

A aplicação desse dispositivo ao meio rural é tema que suscita muita polêmica. Isso porque, em nosso ordenamento jurídico, as relações de trabalho rural são reguladas pela Lei nº 5.889/73, que assim dispõe em seu art. 1º.:

> *" As relações de trabalho rural são reguladas por esta Lei, e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."*

Por sua vez, o art. 17 desta Lei contém a seguinte garantia:

> *"As normas da presente Lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do art. 2º, que prestem serviços a empregador rural."*

Assim, todo trabalhador rural que preste serviço a empregador rural estará sempre amparado pela citada Lei nº 5.889/73.

Nesse sentido, vários operadores jurídicos têm entendido que o parágrafo único do art. 442 da CLT não se destina ao trabalhador rural, visto que a situação de cooperado implica renúncia a direitos trabalhistas, que, por força da Lei nº 5.889/73 (art. 17), são sempre assegurados ao homem do campo.

Percebe-se, portanto, que há grande controvérsia sobre a possibilidade de constituição de cooperativas de trabalho rural com o objetivo de prestação de serviços a produtores rurais.

Não bastasse a polêmica sobre esta matéria de Direito, temos que, independentemente da existência de contrato de prestação de serviços firmado entre o produtor e uma sociedade cooperativa, sempre que o operador jurídico constatar, no campo dos fatos, a presença dos pressupostos da relação empregatícia, reconhecerá o vínculo do trabalhador com aquele produtor, em face do consagrado princípio da "primazia da realidade".

A controvérsia deixa o produtor em uma situação de intranqüilidade jurídica, sendo certo que a opção pela contratação de mão-de-obra por cooperativas de trabalho rural pode sujeitá-lo a ações trabalhistas, a multas aplicadas pela fiscalização do trabalho caso presentes os pressupostos da relação de emprego e, ainda, a procedimentos investigatórios, inquéritos civis públicos e ações civis públicas a serem ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho caso entenda violados direitos sociais dos trabalhadores contratados por essa forma.

VI.b) Sindicato de avulso

A outra modalidade de contratação que vem sendo sugerida mais recentemente diz respeito à intermediação de mão-de-obra por sindicato profissional. Para esse efeito, os trabalhadores rurais seriam "equiparados" à figura do trabalhador avulso.

De plano, registre-se que não há no nosso ordenamento jurídico previsão para a criação de sindicato avulso no meio rural e muito menos possibilitando a equiparação a avulso de trabalhador rural, nem dos denominados "bóias-frias".

A única hipótese de trabalhador avulso contemplada em nossa legislação é a dos portuários, disciplinada pelas Leis nºs 8.630/93 e 9.719/98. Esses diplomas têm aplicação limitada à zona portuária, não podendo ser estendidos a outras situações.

Mesmo assim, a partir da edição da Lei nº 8.630/93, os sindicatos perderam a hegemonia do processo de contratação dos trabalhadores portuários, pois atualmente a intermediação é feita pelo Órgão Gestor de Mão-de-Obra (art. 18 da Lei nº 8.630/93).

A criação de sindicato avulso no meio rural encontra, ainda, óbice constitucional. Isso porque a Constituição Federal define claramente o papel do sindicato como o de *"defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas"* (art. 8º, inciso III).

Desse modo, não pode o sindicato atuar como órgão agenciador de mão-de-obra, sob pena de desvirtuamento de sua finalidade essencial de defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores. Como órgão agenciador, o sindicato realizará tarefas próprias das empresas e se confundirá com a figura do empregador.

Trata-se, assim, de interesses inconciliáveis, que não podem coexistir na mesma figura jurídica.

Acrescente-se que a intermediação por sindicato pode configurar, ainda, violação ao art. 8º, inciso V, da Constituição Federal, segundo o qual *"ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato"*. Sendo a entidade sindical, na hipótese tratada, a responsável pelo oferecimento da mão-de-obra ao tomador, é certo que pode haver favorecimento de seus associados na indicação ao trabalho, o que significa impor aos demais trabalhadores a filiação, sob pena de não serem prestigiados.

Outrossim, a própria legislação regulamentadora do trabalho portuário cuidou de prever a responsabilidade solidária dos operadores portuários com o órgão gestor pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias (art. 19, § 2º, Lei nº 8.630/93 e art. 2º, § 4º, Lei nº 9.719/98). Ou seja, não se pretendeu eximir o tomador da mão-de-obra avulsa de suas obrigações.

Como se não bastassem todas essas considerações, observamos que a produção agrícola tem como principais etapas que demandam mão-de-obra a preparação do solo, o plantio e a colheita. Em todas essas etapas, as atividades são desenvolvidas dentro do estabelecimento de domínio do produtor e suas especificidades são conhecidas para programar a necessidade do montante da mão-de-obra a ser utilizada, além do que todo o esforço empreendido almeja o propósito de se obter um produto agrícola.

Assim, mesmo que o trabalhador preste serviço por período de curta duração, será necessariamente estabelecido o seu vínculo empregatício com o tomador, visto que desenvolveu uma atividade essencial para o resultado produtivo: a atividade do obreiro está inserida nos fins do empreendimento rural.

Por conclusão, é inaplicável juridicamente a figura do trabalho avulso no processo produtivo rural.

Essa proposta de intermediação de mão-de-obra por sindicato profissional, além de inconstitucional e ilegal, merece, ainda, ser apreciada sob dois outros aspectos:

a) idoneidade econômico-financeira da entidade sindical;

b) transferência para os trabalhadores dos riscos do empreendimento empresarial.

Quanto ao primeiro, saliente-se que no caso de inadimplência do produtor tomador de serviços, o sindicato, via de regra, não possui recursos financeiros suficientes para arcar com as obrigações trabalhistas, visto que o seu patrimônio é constituído por parcas contribuições de seus associados; quais sejam, os próprios trabalhadores. Teríamos a esdrúxula situação do próprio trabalhador estar pagando o seu salário! Imaginemos, ainda, a hipótese de ocorrência de um acidente de trabalho que redunde em pagamento de indenizações vultosas ao trabalhador acidentado. Teria o sindicato capacidade econômica para arcar com essas despesas? Demais disso, como dito alhures, não é essa a finalidade do sindicato.

Quanto ao segundo aspecto proposto, é certo que constitui um dos princípios básicos do Direito do Trabalho a assunção dos riscos da atividade econômica exclusivamente pelo empregador.

No modelo de contratação comentado, o sindicato e, conseqüentemente, os trabalhadores associados assumiriam os riscos advindos da inadimplência dos tomadores de serviços, mesmo sem exercer qualquer controle sobre a gestão econômico-financeira do empreendimento.

Como nessa proposta, o sindicato assumirá a responsabilidade pela contratação e pagamento de salários e demais direitos, essa deverá ser cumprida independentemente da transferência de recursos financeiros pelo produtor tomador dos serviços, seja a inadimplência determinada por insolvência do produtor, seja determinada por má-fé.

De todo o exposto, verifica-se que o modelo denominado "Condomínio de Empregadores Rurais" se apresenta como a forma mais segura, do ponto de vista jurídico e econômico, para a contratação da mão-de-obra necessária ao empreendimento rural nos períodos de curta duração.

É certo que a contratação de empregados pode se efetivar diretamente por cada produtor, em sua matrícula CEI (individual). Esse modelo tradicional, inclusive, é mais indicado para os empregados permanentes de cada produtor.

Não há dúvida, contudo, de que o modelo ora apreciado – "Condomínio de Empregadores Rurais" – se apresenta como uma alternativa que facilita a contratação dos trabalhadores necessários às atividades de curta duração, com a vantagem de racionalizar os custos decorrentes da formalização do vínculo.

VII – SEGURANÇA E SAÚDE NO "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"

> *"Constituição Federal, art. 7º, "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: inciso XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança."*

Além de vantajosa do ponto de vista da manutenção do vínculo empregatício e da gestão da produção rural, o "Condomínio de Empregadores Rurais" também é uma opção atraente em termos de Segurança e Saúde no Trabalho. Por dois motivos, o primeiro porque não traz nenhum ônus além daquele a que já se obriga cada empregador individualmente e o segundo porque, permitindo uma racionalização desses mesmos ônus, terá impacto positivo na redução do custo da produção.

Também para os empregados a opção é vantajosa, uma vez que, estando seu vínculo empregatício estruturado, passarão a gozar de benefícios trabalhistas e previdenciários decorrentes do acidente de trabalho, além de, obviamente, possuir uma melhor estrutura em termos de garantia de condições satisfatórias de trabalho.

O "Condomínio de Empregadores Rurais" será o responsável pelo cumprimento das normas de segurança e pela manutenção de adequadas condições de trabalho para seus empregados, independentemente da unidade na qual estejam prestando suas atividades. Caso o proprietário condômino possua também empregados próprios, registrados em sua matrícula CEI (individual), deverá, obviamente, ser o responsável pelo cumprimento das boas condições de trabalho para esses.

A legislação relativa à Segurança e Saúde no setor rural está especificamente estabelecida na Portaria nº 3.067, de 12 de abril de 1988. Em que pese os assuntos haverem sido tratados ali de forma específica, é importante ressaltar a garantia constitucional acima transcrita, estabelecida para todos os trabalhadores brasileiros, de redução dos riscos inerentes ao trabalho. Dessa forma caberá ao grupo de produtores rurais, que firme o "Pacto de Solidariedade" ("Condomínio de Empregadores Rurais"), observar de maneira coordenada os princípios de segurança e saúde no trabalho.

Não é pretensão deste manual esgotar todos os assuntos relativos ao tema, o que pode ser feito pelos proprietários rurais pela análise da legislação em vigor. O que ressaltamos é que, havendo riscos, sejam eles físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos, devem ser monitorados e controlados de forma a evitar acidentes e doenças do trabalho.

No caso de atuação dos Auditores-Fiscais do trabalho, a verificação será feita em cada local de trabalho e as situações irregulares encontradas serão apontadas, conforme prescreve a Lei. A responsabilidade pela correção será do "Condomínio de Empregadores Rurais", sempre que o empregado, encontrado em

situação irregular (quer seja por sua atividade, máquina em uso, equipamento de proteção individual, condições ambientais ou do posto de trabalho) estiver registrado pela matrícula CEI (coletiva) (“Fulano de tal e outros...”).

Entre as Normas de Segurança em vigor, temos as seguintes normas específicas para o trabalho rural, denominadas Normas Regulamentadoras Rurais – NRR:

- NRR 1 – Disposições Gerais;
- NRR 2 – Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – SEPATR;
- NRR 3 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – CIPATR;
- NRR 4 – Equipamentos de Proteção Individual;
- NRR 5 – Produtos Químicos.

Acrescente-se que a NRR 1, em seu item 1.12, determina a aplicação ao trabalho rural, além das NRR, as seguintes Normas Regulamentadoras aprovadas pela Portaria nº 3.214/78:

- NR 7 – Exame Médico;
- NR 15 – Atividades e Operações Insalubres;
- NR 16 – Atividades e Operações Perigosas.

As demais condições de segurança e conforto devem ser observadas em acordo com as demais Normas de Segurança vigentes no Brasil, de forma a obedecer ao que estabelece a Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII.

Apresentaremos aqui os pontos mais importantes das NRR e das demais questões relacionadas ao tema.

NRR 1 – Disposições Gerais – estabelece as responsabilidades e direitos do empregador, no caso o "Condomínio de Empregadores Rurais", dos empregados e as competências e deveres do Ministério do Trabalho e Emprego e da Fiscalização.

NRR 2 – Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – estabelece as regras do denominado SEPATR, que deve ser constituído pelo "Condomínio" para garantir e fiscalizar as condições de trabalho dos vários locais em que os empregados exercerão suas atividades.

Aqui teremos uma das maiores vantagens do "Condomínio de Empregadores Rurais", em termos de segurança do trabalho, qual seja, a de manter uma estrutura que possa acompanhar e melhorar as condições de segurança, saúde e conforto de todas as propriedades rurais.

Assim, racionaliza-se a distribuição dos equipamentos necessários, possibilita-se a manutenção de aparelhos de avaliação e controle de produtos tóxicos, permite-se uma adequada formação dos empregados sobre os preceitos do trabalho seguro, em especial no uso de agrotóxicos, divulga-se conhecimento sobre a proteção de máquinas, além de outras medidas importantes que serão visualizadas após a implementação prática do modelo.

Para a avaliação do número de empregados que será considerado para o dimensionamento do SEPATR deverá ser observado o que dispõe a NRR 2. O cálculo é feito em função da sazonalidade e considera-se a média aritmética do ano anterior. Em sendo o primeiro ano de vigência do "Condomínio" pode ser considerado o número esperado de empregados que serão registrados na matrícula CEI (coletiva).

NRR 3 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – CIPATR – no caso, o "Condomínio" deverá ser considerado para todos os fins

como um único estabelecimento, devendo a CIPATR ser constituída levando em consideração o total de empregados calculados segundo a média do ano anterior ou segundo a estimativa de trabalhadores a serem registrados na matrícula CEI (coletiva). As condições relativas aos procedimentos para efetivação e manutenção do funcionamento da CIPATR, tais como local das reuniões, transporte dos empregados, deverão ser resolvidas pelo "Condomínio".

É importante acrescentar que, havendo mais de 20 empregados permanentes do proprietário da unidade, isto é, registrados pelo produtor individualmente, esse deve organizar sua própria CIPATR, com seus próprios empregados, podendo, caso haja interesse das partes, ser estabelecidos mecanismos de integração dos procedimentos dessas comissões.

NRR 4 – Equipamento de Proteção Individual – EPI – a norma específica é bastante adequada ao trabalho rural e tem pontos de significativa importância, cabendo destaque para o item 4.4, que estabelece que as roupas e equipamentos de proteção utilizados em tarefas em que se empregam substâncias tóxicas ou perigosas deverão ser rigorosamente higienizadas e mantidas em locais apropriados, onde não possam contaminar a roupa de uso comum do trabalhador ou de seus familiares. Também merece destaque o fornecimento e uso obrigatório de chapéu de palha de abas largas para os trabalhadores expostos ao sol, medida imprescindível pelo considerável aumento dos casos de cânceres de pele. A responsabilidade pelo fornecimento do equipamento, que deverá ser gratuito para o empregado, pertence ao "Condomínio", já que será o responsável pela observância desta Norma.

NRR 5 – Produtos Químicos – esta Norma é fundamental para evitar os problemas à saúde decorrentes do uso de agrotóxicos ou substâncias químicas. Em face do risco inerente a tais produtos, deverá o "Condomínio" possuir um inventário sobre as substâncias utilizadas nas várias atividades de forma, inclusive, a subsidiar a realização dos exames médicos. Especial atenção deve ser dada ao destino dos vasilhames que armazenaram produtos tóxicos tanto quanto à rotulagem das embalagens.

NR 7 – Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional – PCMSO – esta Norma tem uso específico tanto no setor urbano quanto no setor rural. No caso, o "Condomínio de Empregadores Rurais" deverá responsabilizar-se pela realização do PCMSO que inclua todos os seus empregados. Devem ser efetivados os exames devidos: admissional; periódico; complementares; demissional e outros para todos os trabalhadores contratados. Especial atenção deverá ter o médico coordenador no levantamento dos riscos que serão considerados no PCMSO. Obviamente deverão ser avaliados todos os riscos presentes em todas as propriedades rurais nas quais laboram os empregados registrados na matrícula CEI (coletiva).

Cabe acrescentar que todos os estabelecimentos nos quais os empregados exerçam suas atividades devem possuir material necessário à prestação de primeiros socorros, levando-se em consideração as características da atividade desenvolvida. Assim, por exemplo, atividades de campo devem prever procedimentos adequados de proteção contra animais peçonhentos, em especial quando é grande a distância da propriedade até centros onde o socorro seja possível. O médico-coordenador deverá avaliar a situação e prescrever os materiais de primeiros socorros adequados além, é claro, de treinar empregados para o uso correto desses.

Merecem destaque, ainda, algumas disposições relativas ao tema segurança e saúde no trabalho.

Para manutenção de condições ambientais satisfatórias é imprescindível que o "Condomínio" desenvolva, por meio de seu SEPATR, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, no qual devem constar as fases de antecipação, avaliação, controle e monitoramento dos agentes físicos, químicos e biológicos existentes nas várias propriedades.

As condições de higiene e conforto oferecidas aos empregados tais como sanitários, refeitórios, alojamentos, água potável são de responsabilidade do "Condomínio".

Especial atenção deve ser dada à proteção de máquinas e equipamentos, inclusive quanto às motosserras para as quais existe dispositivo de segurança regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e que consta da NR 12.

É importante que o "Condomínio" avalie as atividades que possam ser insalubres ou perigosas, já que os trabalhadores rurais podem pleitear os adicionais respectivos.

Também deve estar claro que no caso de acidentes ou doenças do trabalho deverá o "Condomínio de Empregadores Rurais" responsabilizar-se por todas as comunicações devidas, conforme previsão da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 22.

VIII – ENQUADRAMENTO PREVIDENCIÁRIO DO "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS" E A CIRCULAR INSS No 56, de 25 de outubro de 1999

Para efeito de enquadramento previdenciário, o "Condomínio de Empregadores Rurais" é considerado da mesma forma que qualquer empregador rural individual, pessoa física.

O Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, por meio da Circular no 56, de 25 de outubro de 1999, firmou o entendimento de que a união de produtores apenas para a finalidade de contratar empregados com racionalização de custos não se assemelha à figura do empregador rural pessoa jurídica e nem à figura do prestador de mão-de-obra constituído como pessoa jurídica.

Assim, o "Condomínio" não descaracteriza a condição de empregador pessoa física dos produtores rurais para efeito de enquadramento em código de recolhimento da contribuição previdenciária.

A referida Circular no 56/99 assim dispõe:

"CIRCULAR INSS No 56, DE 25 DE OUTUBRO DE 1999

Retifica a Circular INSS no 53, de 29 de setembro de 1999.

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

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

Considerando que muitas propriedades rurais fazem parte do território de mais de um município, sendo impossível, nestes casos, a expedição de matrícula CEI/8 (barra oito) restrita a um único município:

Autorizo a expedição de matrícula CEI/8 (barra oito) para dois ou mais empregadores rurais pessoas físicas vinculados ao contrato de trabalho (art.12, V, alínea "a", da Lei no 8.212/91), nas seguintes condições:

a) os empregados ficarão à disposição dos contratantes exclusivamente, em suas propriedades rurais, vedada a cessão a terceiros;
b) o pedido de matrícula será assinado por todos os empregadores;
c) as propriedades rurais vinculadas ao contrato de trabalho deverão se situar em um mesmo município ou em municípios limítrofes;
d) identificação de cada empregador e da propriedade rural, bem como a respectiva matrícula CEI para recolhimento das contribuições sobre a comercialização da produção prevista no art. 25, I, II e § 2o, da Lei no 8.212/91;

e) a matrícula é exclusiva para recolhimento das contribuições previdenciárias sobre remuneração previstas no art. 20 (empregado) da Lei no 8.212/91;

f) deverão ser cadastrados no sistema todos os empregadores rurais pessoas físicas vinculados ao contrato de trabalho;

g) registrar o endereço onde toda a documentação estará disponível à fiscalização;

h) consignar no Campo "NOME" do Cadastro de Matrícula o primeiro empregador relacionado, seguido da expressão "E OUTROS".

LUIZ ALBERTO LAZINHO – Diretor de Arrecadação"

Deste modo, o "Condomínio de Empregadores Rurais" ficará sujeito à seguinte incidência de contribuição previdenciária:

a) sobre a folha de salários:
- salário educação: 2,5%;
- Incra: 0,2%.

b) sobre a comercialização de sua produção:
- sobre a receita bruta: 2%;
- seguro-acidente do trabalho: 0,1%;
- fundo de Previdência Social: 0,1%.

Observa-se que cada produtor terá duas matrículas CEI no INSS: uma INDIVIDUAL – por meio da qual promoverá o registro de seus empregados permanentes e recolherá as contribuições legais; outra COLETIVA – que terá o registro dos empregados comuns ao grupo (comuns ao "Condomínio de Empregadores Rurais"), por meio da qual serão recolhidas as contribuições destes empregados comuns.

Não podemos esquecer que os empregados rurais sujeitam-se à contribuição incidente sobre o seu salário-de-contribuição mensal, de forma não-

cumulativa, com alíquotas variáveis de 7,82% a 11%, de acordo com a tabela do art. 28 da Lei no 8.212/91 (a referida tabela não será reproduzida neste Manual pelo fato de estar sempre sujeita a alteração em seus valores).

Outrossim, os produtores rurais recolhem mediante carnê, na condição de segurados obrigatórios, contribuindo sobre o respectivo salário-base, conforme art. 25, § 2o, da citada Lei no 8.212/91.

IX – O "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS" PERANTE A RECEITA FEDERAL

Como determinado pela Circular INSS no 56/99, a contratação de empregados rurais somente se dará por pluralidade de empregadores pessoas físicas, restando saber qual será o tratamento dado pela legislação do Imposto de Renda.

Primeiramente, conforme estabelece o art. 9o da Lei no 9.250/95, os resultados positivos provenientes da atividade rural exercida pelas pessoas físicas são tributáveis, devendo integrar a base de cálculo do imposto, na declaração de rendimentos; e quando negativo, se constituirá em prejuízo compensável.

Para efeito do Imposto de Renda, atividade rural é, na dicção do art. 58 do Decreto no 3.000, de 26 de março de 1999:

"Artigo 58. Considera-se atividade rural (Lei no 8.023, de 12 de abril de 1990, art. 20; Lei no 9.250/95, art. 17; e Lei no 9.430/96, art. 59):

I – a agricultura;
II – a pecuária;
III – a extração e a exploração vegetal e animal;
IV – a exploração da apicultura, avicultura, cunicultura, suinocultura, piscicultura e outras culturas animais;

V – a transformação de produtos decorrentes da atividade rural, sem que sejam alteradas a composição e as características do produto in natura, feita pelo próprio agricultor ou criador, com equipamentos e utensílios usualmente empregados nas atividades rurais, utilizando exclusivamente matéria-prima produzida na área rural explorada, tais como a pausterização e o acondicionamento do leite, assim como o mel e o suco de laranja, acondicionados em embalagem de apresentação;

VI – o cultivo de florestas que se destinem ao corte para comercialização, consumo ou industrialização.

Parágrafo único – O disposto neste arquivo não se aplica à mera intermediação de animais e de produtos agrícolas (Lei 8.023/90, art. 2º., parágrafo único, e Lei 9.250/95, art. 17)".

Assim, a forma de apuração do Imposto de Renda de cada produtor não se altera com a adoção de "Condomínio de Empregadores Rurais", devendo o resultado ser apurado em conformidade com as regras expedidas pela Secretaria da Receita Federal.

Saliente-se que as notas fiscais relativas à produção agrícola continuam sendo expedidas em nome de cada produtor, com sua matrícula individual.

Também faz-se necessário dizer que os salários pagos aos empregados rurais, caso ultrapassem o valor de isenção previsto na Lei no 9.532/97, art. 21, sofrerão incidência de Imposto de Renda na fonte (Lei no 7.713/88, art. 7o, inciso II), cuja obrigação da retenção e repasse caberá ao empregador.

Convém que o gerente ou administrador do "Condomínio de Empregadores Rurais" faça a contabilidade individualizada para cada produtor, com a indicação de seus gastos individuais com a mão-de-obra que foi colocada à sua disposição, além, é claro, de apresentar a contabilidade do grupo.

Por fim, o gerente ou administrador do “Condomínio”, encarregado de administrar a contratação dos empregados rurais, deverá cuidar para que as obrigações perante a Receita Federal sejam devidamente cumpridas pelos empregadores, sob pena de serem considerados responsáveis solidários com estes nos atos em que intervierem ou pelas omissões de que forem responsáveis, notadamente quanto ao Imposto de Renda retido na fonte dos empregados quando devido (Lei no 5.172/66, art. 134, incisos I a IV).

SEGUNDA PARTE

ASPECTOS PRÁTICOS

I – REGRAS DE FUNCIONAMENTO DO "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"

O "Condomínio de Empregadores" se incumbirá de colocar à disposição dos produtores que o constitui os empregados necessários em suas lavouras, contratando e distribuindo os trabalhadores pelas diversas propriedades, em função da necessidade de cada produtor.

Para tanto, é necessário que o grupo defina regras de funcionamento para que as atividades do "Condomínio" possam ser desempenhadas de forma satisfatória a todos os seus componentes.

Assim, deve ser definido, por exemplo, um prazo de antecedência mínimo para que o produtor requisite ao gerente do "Condomínio" empregados para trabalhar em sua propriedade. Esse produtor deverá informar de quantos empregados necessitará e por quanto tempo. Essa informação é muito importante, pois é com ela que será possível definir se os empregados requisitados poderão ser deslocados de outra(s) propriedade(s) ou se serão necessárias novas admissões.

Se o número total de empregados necessários em um período futuro for inferior ao número daquele registrado pelo "Condomínio", o gerente poderá definir quantos e quando os empregados deverão ser dispensados, programando assim, no caso de contratação por prazo determinado, qual a duração do contrato de trabalho, ou, se contratados por prazo indeterminado, a data do aviso prévio a ser concedido àqueles que não serão mais necessários.

Outra definição importante é a data e a forma de repasse ao "Condomínio", por cada produtor, da parte que lhe cabe pela utilização da mão-de-obra em um determinado período. Essa é uma definição fundamental, pois o "Condomínio" não tem uma fonte de renda própria, devendo, no entanto, efetuar até o quinto dia útil, ou até a data definida em acordo ou convenção coletiva, o pagamento do salário de seus

Além dessas duas regras, outras, a critério do grupo de produtores, devem ser definidas para o bom desempenho das funções do "Condomínio".

II – CUSTO DE UTILIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA

Uma das grandes vantagens do "Condomínio de Empregadores" é que ele proporciona ao produtor rural uma racionalização dos custos da mão-de-obra.

O produtor rural arcará apenas com os custos da mão-de-obra que ele efetivamente utilizou em um determinado período. Assim, por exemplo, se em um determinado mês o produtor utilizou por 10 (dez) dias a mão-de-obra de 50 empregados, ele repassará ao "Condomínio" apenas os valores respectivos. Obviamente que nesse custo estarão embutidos os encargos sociais e todos os direitos trabalhistas, tais como INSS, repouso semanal remunerado, FGTS, despesas com cumprimento de normas de saúde e segurança etc., todos proporcionais ao número de empregados e ao tempo de utilização da mão-de-obra.

Todos os demais custos também são rateados entre os produtores, sendo que cada um se responsabilizará pelo pagamento proporcional ao tempo de utilização da mão-de-obra de cada empregado.

III – A ADMINISTRAÇÃO DO "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"

Como vimos, para administrar a mão-de-obra registrada na matrícula CEI (coletiva), os produtores contratam um Gerente ou Administrador, pessoa de confiança de todos eles, que será o encarregado de organizar e distribuir os trabalhadores para as diversas tarefas em cada propriedade rural, de acordo com as demandas de cada integrante do "Condomínio", bem como das tarefas de registro,

elaboração de folha de pagamento, centralização de documentos à disposição da fiscalização etc.

Esse gerente racionalizará o trabalho e fará o rateio dos custos dos encargos sociais de acordo com o tempo em que cada trabalhador ficou à disposição de cada produtor rural.

Para administrar o "Condomínio", o gerente ou administrador funcionará como o "chefe de um Departamento de Pessoal – DP" comum ao grupo de produtores que o compõe. Será necessário, assim, que se destine uma sede onde o "Condomínio" funcionará e que sejam contratados empregados para executarem as diversas rotinas de um DP. O número de empregados necessários para auxiliar na administração do "Condomínio" dependerá do seu grau de informatização e "tamanho", ou seja, do número de produtores que o compõe e da média de trabalhadores que serão necessários nas lavouras ao longo do ano.

O "Condomínio" deverá, também, contratar empregados para auxiliar na parte operacional de controle de produção e distribuição dos empregados rurais pelas diversas propriedades, supervisão dos serviços prestados nas diversas "frentes de trabalho", controle de presença e outras funções que os condôminos julguem necessárias.

Outro requisito importante para o bom desempenho do "Condomínio" é a elaboração de uma contabilidade minuciosa, que proporcione aos seus integrantes transparência de todos as suas receitas e despesas. Além da contabilidade global do grupo, deve ser feita a contabilidade individualizada, ou seja, cada produtor rural deverá ter as suas despesas discriminadas individualmente, devendo o gerente do "Condomínio" prestar-lhes conta ao final de um determinado período, a ser definido pelo grupo.

Por último, observa-se que o gerente do "Condomínio de Empregadores Rurais" deve racionalizar a prestação de serviços, com escalonamento de colheitas

entre as diversas culturas e adequando a melhor forma de contratação, se por meio de contrato por prazo indeterminado ou determinado (safrista).

IV – PASSOS PARA A CONSTITUIÇÃO DE UM "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"

PRIMEIRO PASSO: A FORMAÇÃO DO GRUPO

Não existem regras rígidas para a formação de grupos de produtores interessados em constituir um "Condomínio de Empregadores Rurais", a não ser aquelas determinadas pela Circular INSS nº 56/99, que limita esse modelo a propriedades pertencentes a municípios limítrofes e a pessoas físicas.

Mas é importante observar alguns critérios:

a) Número de produtores

Não existe limitação para o número de produtores interessados em constituir um "Condomínio". O "Condomínio" de Rolândia-PR iniciou-se com 114 produtores e atualmente possui mais de 180. Outros estão em fase de implantação, como o primeiro de Paracatu – MG que possui 19 produtores e 26 propriedades rurais.

Esse número deve ser definido em função do tamanho e distância das propriedades, diversidade de culturas desenvolvidas pelos interessados, número de trabalhadores necessários etc.

Deve-se ter sempre em mente que este número deve ser tal, que seja possível administrar de forma eficiente a demanda de trabalhadores de todos os

produtores, principalmente em períodos de safra, quando a necessidade de mão-de-obra tem um expressivo acréscimo.

É certo que, principalmente no início, um número reduzido de produtores facilita a administração e o gerenciamento do "Condomínio".

b) O tamanho da propriedade

Também para este item não existe um critério rígido. Deve haver um agrupamento natural de propriedades de mesmo tamanho, uma vez que, devido à natureza da atividade que irão desenvolver em comum, é aconselhável que a capacidade econômica entre os produtores seja semelhante.

c) Diversidade de culturas

A diversidade de culturas, desde que possível, deve ser um critério observado na formação do grupo, pois, por possuírem ciclos diferentes (plantio, colheita etc.) proporcionará a contratação de trabalhadores por períodos mais longos.

Há regiões onde predomina a monocultura. Também nessa situação é viável a formação de "Condomínios", pois esse modelo oferece ao produtor uma estrutura que possibilita a contratação de inúmeros trabalhadores, mesmo que seja por períodos mais curtos. Vejamos novamente o exemplo do Paraná, onde o primeiro "Condomínio" surgiu para atender à necessidade de mão-de-obra de produtores de cana-de-açúcar.

d) Cooperativa de produção, sindicato patronal e associação de produtores

"Condomínio de Empregadores" é um modelo de contratação que nasce da vontade individual de cada produtor, independentemente de qualquer organização preexistente.

Todavia, a existência de cooperativa de produção pode facilitar a formação de "Condomínio", uma vez que demonstra interesse e organização para alcançar um objetivo comum, elementos essenciais à constituição do grupo de produtores. Além disso, a estrutura física (sede da cooperativa) e humana já existente pode ser colocada à disposição desses produtores.

Os sindicatos patronais ou as associações de produtores também podem desempenhar um papel importante de incentivo e apoio à formação de grupos de produtores interessados em regularizar a contratação de trabalhadores rurais.

e) Municípios limítrofes

Conforme determina a Circular INSS Nº 56/99, as propriedades que compõem um "Condomínio" devem estar localizadas em municípios limítrofes.

Esse critério se aplica à propriedade que integra o "condomínio", e não ao endereço residencial do produtor e deve ser obrigatoriamente observado na formação do grupo de produtores interessados em constituir um "Condomínio de Empregadores".

f) Confiança mútua

Como já salientado na Primeira Parte, Item II – REQUISITOS, a confiança entre os produtores que compõem um "Condomínio" é um fator importante que deve ser observado na formação do grupo. O objetivo desse modelo é o de atender às exigências da legislação trabalhista, portanto todos os produtores devem se comprometer a cumpri-la.

Essa confiança é necessária para a constituição do grupo e deve ser um critério observado para a definição e limitação do número de produtores que o integram.

g) Pessoa física

A multicitada Circular INSS nº 56, de 25 de outubro de 1999, estabelece que um "Condomínio de Empregadores" só pode ser formado por pessoas físicas (produtor rural individual). Dessa forma, esse modelo de contratação não se aplica às pessoas jurídicas.

SEGUNDO PASSO: A ORGANIZAÇÃO DO GRUPO

a) A escolha do "cabeça" do grupo

Definido o grupo que comporá o "Condomínio", os produtores deverão eleger um deles para ser o "cabeça".

Esse produtor deverá ser alguém de absoluta confiança de todos e terá a função primordial de administrar e gerir os interesses do "Condomínio de Empregadores".

Cada produtor, individualmente, deverá outorgar ao "cabeça" do grupo mandato por instrumento público com poderes para, em especial, admitir e demitir empregados, representá-los perante os órgãos públicos, principalmente perante o INSS, as Delegacias Regionais do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Receita Federal, o foro em geral (Justiça Federal, do Trabalho e Estadual), sindicatos profissional e patronal, instituições bancárias e assinar todos os documentos exigidos por lei ou de praxe.

b) Designação de um administrador do "Condomínio"

Os produtores podem contratar um profissional qualificado para auxiliá-los na administração do "Condomínio", geralmente um contador, que se responsabilizará pelo gerenciamento da mão-de-obra (admissão, demissão, distribuição dos trabalhadores pelas diversas propriedades que compõem o "Condomínio" etc.).

Esse profissional poderá ser um empregado do "Condomínio", ou, como irá prestar serviços similares aos de um escritório de contabilidade, poderá, conforme permite a legislação, ser contratado como prestador de serviços.

O "cabeça" do grupo poderá substabelecer a esse profissional os poderes a ele conferidos em procuração por todos os outros produtores, conforme descrito no item anterior.

O referido profissional deverá manter a contabilidade do "Condomínio" e a contabilidade individualizada de cada produtor, bem como deverá prestar contas a qualquer condômino, sempre que instado a fazê-lo.

TERCEIRO PASSO: O "PACTO DE SOLIDARIEDADE"

Objetivando dar sustentação legal aos direitos e obrigações que emanam do sistema, o grupo de produtores firmará um "Pacto de Solidariedade", no qual todos reconhecerão a sua responsabilidade solidária pelos direitos e obrigações trabalhistas, previdenciários e fiscais, inclusive em relação a terceiros.

Esse Pacto é devidamente registrado em Cartório de Títulos e Documentos e deve conter as seguintes informações, dentre outras que os produtores julgarem convenientes:

a) relação de todos os produtores integrantes do "Condomínio", com qualificação completa, número de CPF, número do documento de identidade, endereço completo, domiciliar e residencial, identificação do "cabeça" seguido da expressão "e outros";
b) a intenção de todos os produtores de se associarem para o fim específico de contratação de mão-de-obra necessária à exploração da(s) cultura(s) desenvolvida(s) em suas propriedades;
c) o reconhecimento da responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes dos encargos trabalhistas, previdenciários e tributários relativos à mão-de-obra contratada, inclusive quanto às despesas com a administração do "Condomínio";
d) a ressalva de que o "Condomínio de Empregadores Rurais" se limita à gestão de mão-de-obra, não implicando comunhão de propriedades que permanecem individualizadas;
e) a vigência do "Pacto de Solidariedade", bem como condições para admissão e desligamento de produtores.

O "Pacto de Solidariedade" poderá, ainda, conter disposições relativas à participação de cada produtor, como sugeridas na Primeira Parte, item II – REQUISITOS, bem como todas as demais normas que irão reger a relação entre os produtores.

QUARTO PASSO: A MATRÍCULA NO INSS

Definido o "cabeça" do grupo e celebrado o "Pacto de Solidariedade", os produtores requererão ao INSS a matrícula CEI (coletiva), nos termos da já referida Circular INSS no 56, de 25 de outubro de 1999.

Para tanto, deverá ser preenchido o formulário denominado “Certificado de Matrícula e Alteração – CMA”, devendo o produtor eleito como o “cabeça” do grupo figurar como titular da matrícula seguido da expressão “e outros”.

Assim, o Campo no 7 – NOME do referido formulário deverá ser preenchido com o nome completo desse produtor seguido da expressão “e outros”. O Campo no 8 – CPF deverá ser preenchido com o número do CPF do “cabeça”. Os Campos de no 10 a 16 deverão conter o endereço da sede do “Condomínio”, onde a documentação deverá ficar à disposição da fiscalização.

Todos os produtores deverão assinar o pedido de matrícula (alínea “b” da Circular INSS no 56/99), que deverá ser acompanhado de:

a) cópia autenticada do CPF e documento de Identidade do produtor “cabeça” do grupo;
b) relação de todos os produtores componentes do grupo, com qualificação, endereço domiciliar e residencial, número do CPF, número do documento de Identidade, número da matrícula CEI (individual), número do registro no INCRA e identificação da(s) propriedade(s) que integrarão o “Condomínio”.

Concedida a matrícula coletiva, a denominação do “Condomínio” será o nome do produtor “cabeça” do grupo seguido da expressão “e outros”, exemplo, “fulano de tal e outros”. É vedada a utilização de nome-fantasia. Será nessa matrícula que todos os empregados serão registrados pelo “Condomínio”: ela figurará em suas Carteiras de Trabalho, contratos, recibos de pagamento, termos de rescisão contratual etc. Também os recolhimentos do FGTS e previdenciários serão expedidos em nome dessa CEI (coletiva).

É importante ressaltar que o produtor rural continua a possuir sua matrícula CEI (individual), por meio da qual deverá registrar seus empregados

necessários em caráter permanente e recolher as contribuições legais oriundas dessa contratação.

TERCEIRA PARTE

A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NO "CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS"

Como todo empregador, o "Condomínio de Empregadores Rurais" está sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (art. 626 da CLT e art. 5º do Regulamento da Inspeção do Trabalho – RIT, aprovado pelo Decreto nº 55.841, de 15 de março de 1965).

A documentação relativa ao "Condomínio de Empregadores Rurais" deverá estar centralizada no local de administração da mão-de-obra contratada.

Iniciada a fiscalização e constatada a existência de trabalhadores contratados por "Condomínio de Empregadores", deverá o Auditor-Fiscal:

a) proceder ao levantamento físico de todos os trabalhadores, identificando se contratados pelo produtor individualmente ou por "Condomínio";
b) notificar o produtor a apresentar a documentação trabalhista pertinente a seus empregados registrados em sua matrícula CEI (individual), procedendo à fiscalização de rotina;
c) dirigir-se à sede do "Condomínio" – para notificá-lo à apresentação dos seguintes documentos:

1. Documentos relativos à constituição do "Condomínio", tais como:
   - Matrícula CEI (coletiva);
   - "Pacto de Solidariedade" registrado em cartório;
   - Procurações de outorga de poderes para o produtor "cabeça" do grupo e, se for o caso, o instrumento de subestabelecimento ao profissional encarregado de gerenciar a contratação de mão-de-obra.

2. Toda a documentação trabalhista dos empregados contratados pelo "Condomínio", que julgar necessária à sua ação fiscal.

I – CONSTATAÇÃO DE IRREGULARIDADES

I.a) Falta de registro de empregados

O Auditor-Fiscal deverá examinar a documentação, tanto do produtor rural quanto do "Condomínio" e, se identificar a falta de registro de algum empregado, o vínculo deve ser estabelecido com o produtor rural individual, e não com o "Condomínio".

Esse modelo tem por objetivo proporcionar ao produtor rural uma solução para a questão da contratação dos empregados necessários em suas lavouras nos períodos de curta duração. Assim, sua existência só se justifica para regularizar a contratação. Desse modo, a falta de registro de qualquer trabalhador enseja autuação, com base no art. 41, *caput*, da CLT, em nome do produtor individual.

I.b) Demais atributos trabalhistas

Constatada a regularidade do registro dos empregados em nome do "Condomínio", deve-se passar a verificar os demais atributos, cuja regularidade será de responsabilidade deste grupo de produtores.

Verificando a violação de algum preceito legal em relação aos empregados do "Condomínio de Empregadores" (tais como, excesso de jornada, falta de recolhimento do FGTS, atraso ou não-pagamento de salário e 13º salário, não-concessão de férias e do repouso semanal remunerado, descumprimento de NRs etc.), o Auditor-Fiscal deve proceder à respectiva autuação em nome do "Condomínio".

O Auto de Infração deve conter o número da matrícula CEI (coletiva), figurando como empregador o produtor "cabeça" do grupo seguido da

expressão “e outros” e o seu CPF, devendo constar no corpo dessa peça as informações básicas a respeito dessa modalidade de contratação.

Ao Auto de Infração deve ser anexado, sempre que possível, cópia da CEI (coletiva) e do “Pacto de Solidariedade” com a relação de todos os produtores, constando nome completo e CPF, a fim de garantir a perfeita identificação de todos os empregadores rurais e a cobrança judicial, caso se faça necessária.

II – A PORTARIA MTE Nº 1.964, DE 1º DE DEZEMBRO DE 1999 (DOU DE 2 DE DEZEMBRO DE 1999)

A fiscalização deverá observar, ainda, as orientações contidas na Portaria MTE nº 1.964, de 1º de dezembro de 1999, publicada no DOU, Seção I, pág. 26, de 2 de dezembro de 1999, cujo texto é o seguinte:

*“**O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO**, no uso das atribuições que lhe confere o inciso I do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, tendo em vista o disposto no art. 7º dessa Carta e, ainda, considerando a necessidade de orientação aos Auditores-Fiscais do Trabalho quanto à fiscalização em propriedades rurais em que haja prestação de trabalho subordinado a um “Condomínio de Empregadores” (ou “Pluralidade de Empregadores Rurais”, ou “Registro de Empregadores em Nome Coletivo de Empregadores”, ou “Consórcio de Empregadores Rurais”),*

***RESOLVE**:*

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

Parágrafo único. Para os fins do disposto nesta Portaria, considera-se "Consórcio de Empregadores Rurais" a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a finalidade única de contratar empregados rurais.

Art. 2º O Auditor-Fiscal do Trabalho, quando da fiscalização em propriedade rural em que haja prestação de trabalho a produtores rurais consorciados, procederá a levantamento físico objetivando identificar os trabalhadores encontrados em atividade, fazendo distinção entre os empregados diretos do produtor e aqueles comuns ao grupo consorciado.

Art. 3º Feito o levantamento físico e tendo o Auditor-Fiscal do Trabalho identificado trabalhadores contratados por "Consórcio de Empregadores Rurais", deverá solicitar os seguintes documentos, que deverão estar centralizados no local de administração do Consórcio:

I – Matrícula Coletiva – Cadastro Específico do INSS – CEI – deferida pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS;

II – "Pacto de Solidariedade", consoante previsto no art. 896 do Código Civil, devidamente registrado em cartório;

III – documentos relativos à administração do Consórcio, inclusive de outorga de poderes pelos produtores a um deles ou a um gerente/administrador para contratar e gerir a mão-de-obra a ser utilizada nas propriedades integrantes do grupo;

IV – livro, ficha ou sistema eletrônico de registro de empregados;

V – demais documentos necessários à atuação fiscal.

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

§ 2º No "Pacto de Solidariedade", no qual os produtores rurais se responsabilizarão solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da contratação dos trabalhadores comuns, deverá constar a identificação de todos os consorciados com nome completo, CPF, documento de Identidade, Matrícula CEI (individual) endereço e domicílio, além do endereço das propriedades rurais, onde os trabalhadores exercerão atividades.

Art. 4º Constatada a violação de preceito legal pelo "Consórcio de Empregadores Rurais", deverá o Auditor-Fiscal do Trabalho lavrar o competente Auto de Infração em nome contido na CEI (coletiva), citando, ainda, o CPF do produtor que encabeça a matrícula e fazendo constar no corpo desta peça as informações necessárias à caracterização da prestação de trabalho a produtores consorciados.

§ 1º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá, sempre que possível, juntar ao Auto de Infração a cópia da CEI (coletiva) e do "Pacto de Solidariedade", a fim de garantir a perfeita identificação de todos os produtores rurais.

§ 2º A infração ao art. 41, caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, ensejará a lavratura do competente auto de infração em nome do proprietário ou possuidor da propriedade em que o empregado sem registro for encontrado em atividade.*

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FRANCISCO DORNELLES"