

REALIZAÇÃO:



FUNDAÇÃO DEMOCRITO ROCHA

Universidade Aberta

• JFC • UECE • UVA • UFRN • ESAM • FUM • UFPe • UFPb • UFBa • UFRPe • FUFPI • UFS

Nº 7

DO NORDESTE

O empresário rural

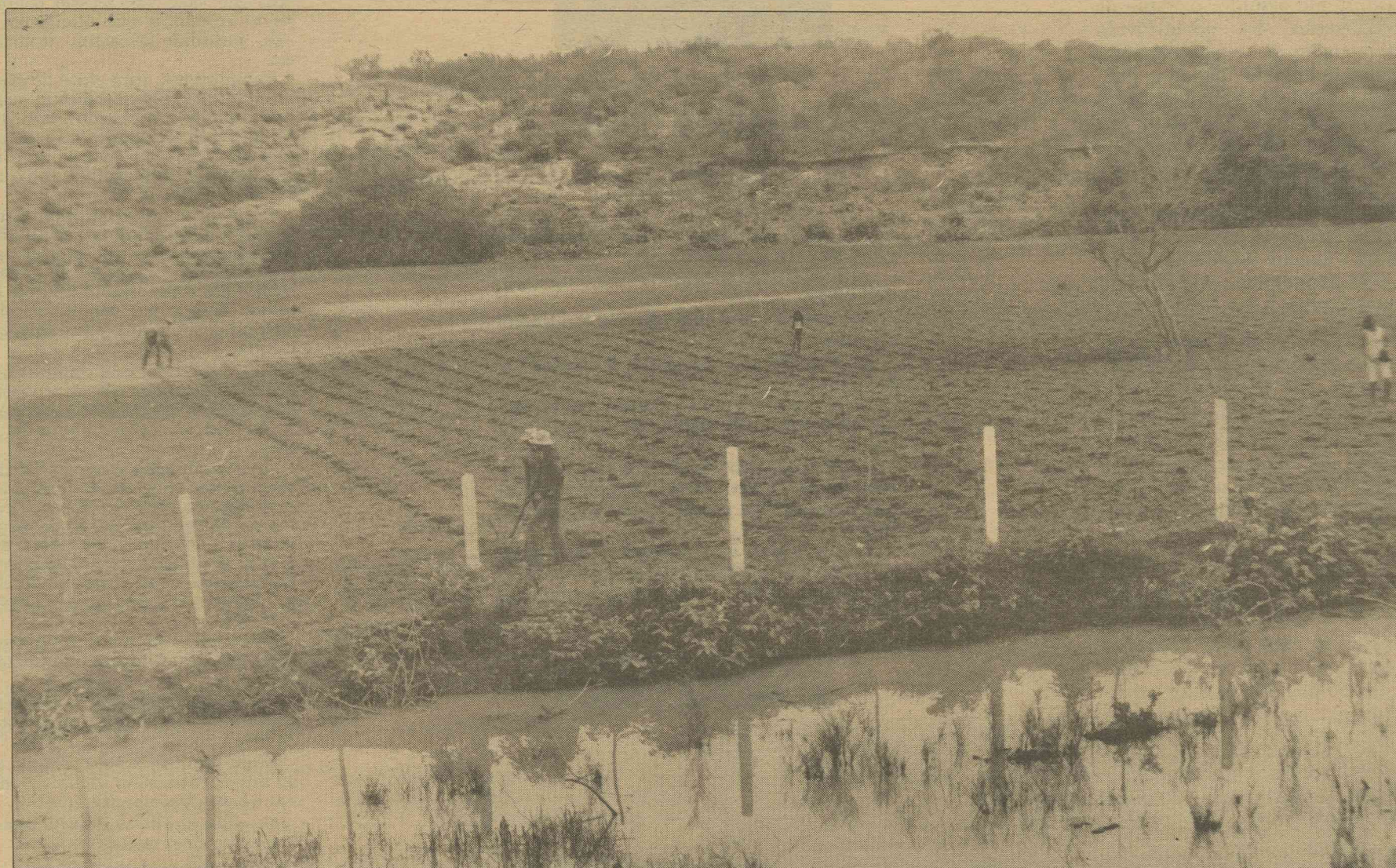
Um curso pioneiro para empresários rurais ou candidatos
a empresários rurais

Legislação Trabalhista Rural

- Quem é o empregador rural?
- Como tornar-se um empregador rural?

Admissão, salários, folha de pagamento

- O que o empregador rural precisa conhecer?



**Neste
fascículo**

- Legislação Trabalhista Rural
— primeira parte

**Especial:
O menor trabalhador**

APOIO:



DNOCS

MEC Ministério da Educação

FINEP Financiadora de Estudos e Projetos
Ministério da Ciência e Tecnologia

BANCO DO BRASIL S.A.

CEBRAE
Centro Brasileiro de Apoio
à Pequena e Média Empresa

BNB BANCO DO NORDESTE
DO BRASIL S.A.

PETROBRAS

**Programa Nacional
de Irrigação - PRONI**
Ministério da Agricultura

O Empresário Rural

Coordenação Técnica: João Humberto de Azevedo e Paulo Celso de Mello Oliveira

Legislação Trabalhista Rural — Parte I

Nosso último assunto, o Plano de Comercialização, foi desenvolvido com a intenção de servir como um instrumento prático à mão do empresário rural. Com ele, o empreendedor pode caminhar passo a passo, por uma jornada de decisões, desde uma etapa inicial, quando ainda não sabe o que produzir, até o momento em que já tendo decidido qual será sua produção, estuda os custos que ela acarretará e conclui sobre a viabilidade técnico-econômica e financeira dessa empreitada.

Antes do Plano de Comercialização havíamos falado sobre a contabilidade rural.

A contabilidade permite o conhecimento da realidade financeira da empresa rural. O Plano permite que o empresário arremeta-se para o futuro com segurança, mercê de um esquema de planejamento.

Assim, procuramos propiciar uma visão do hoje, para possibilitar a investida para o amanhã.

Entendemos que, nesta altura, o empresário conta com um conhecimento básico que lhe permite entender e dirigir melhor sua empresa rural.

Portanto, podemos aprofundar alguns assuntos relevantes que já foram tocados de passagem.

Conhecê-los é de suma importância para o empresário rural.

Vamos tratar da legislação rural, legislação trabalhista, legislação previdenciária e legislação tributária.

Iniciamos, neste fascículo, com a primeira parte da Legislação Trabalhista Rural, porque é aquela que enfoca o empregador e o trabalhador, a mão-de-obra que gera a produção da empresa rural.

Deste modo, estamos olhando o empresário rural e enxergando nele o empregador que contrata empregados ou trabalhadores rurais, para auxiliá-lo na exploração de uma atividade agropecuária.

Objetivos deste fascículo

Ao final da leitura deste fascículo, você deverá ser capaz de:

- a) Identificar o conceito de empregador rural;**
- b) Identificar o conceito de empregado rural;**
- c) Identificar o conceito de trabalhador rural;**
- d) Reconhecer as etapas e medidas necessárias à admissão do empregado rural;**
- e) Reconhecer direitos e deveres do empregador rural previstos pela legislação Trabalhista e aplicáveis a empresa rural;**
- f) Identificar instrumentos utilizados na administração de pessoal, bem como ter noções sobre o seu preenchimento e uso.**

O empresário rural como empregador

Como dissemos o empregador rural é aquele que contrata empregados, popularmente conhecido como "patrão". Pode ser pessoa física ou jurídica (empresa), pode ser ou não proprietário da terra, pode estar explorando a atividade agro-econômica em caráter permanente ou temporário.

Assim, o empregador rural pode não ser proprietário, ele pode ser um arrendatário ou um empreiteiro que contrata mão-de-obra.

O empregado rural

O empregado rural é a pessoa contratada para prestar serviços ao empregador rural.

A legislação federal que regulamenta o trabalho rural declara que empregado rural é "... toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventuais a empregador rural, sob a dependência deste mediante salário". Nesse texto aparece a expressão — serviços de natureza não eventual, essa ex-

pressão refere-se a serviços prestados, por indivíduo à pessoa física ou jurídica, praticado regular e freqüentemente.

O trabalhador rural

Nem todo empregado rural é um trabalhador rural. O trabalhador rural, é pessoa que presta serviços específicos de natureza rural, ou seja, realiza tarefas, tipicamente, rurais, por exemplo, capina, limpeza de pasto, ordenha, colheita, etc.

O empregado rural por sua vez, pode ser escriturário da fazenda, administrador, veterinário, técnico agrícola ou agrônomo, etc.

Relação do empregador com o empregado rural

Até agora, conceituamos o que é Empregador Rural, Empregado Rural e Trabalhador Rural. Podemos, então, tratar do relacionamento do Empregador Rural com seu Empregado ou Trabalhador, enfocando a obtenção e registro dos livros, a admissão de pessoal, desdobrada em atividades, e o

prosseguimento dessa relação, balizada por regras específicas que determinam horários, jornadas, descansos, remuneração, etc.

Consideramos, para efeito de exemplificação desse relacionamento empregador/empregado, o caso do Seu Ribamar de Melo, que é proprietário da Fazenda "Marimbondo" situada no município de Sobral, Ceará, inscrito no Incra sob o número 328.430.002-020-8.

Seu Ribamar resolveu legalizar a situação de seus empregados rurais, ao perceber que mediante esse "registro" propiciaria a seu pessoal benefícios legais como assistência médico-hospitalar, seguro-acidente de trabalho, licença por motivo de doença, salário-família, auxílio natalidade, aposentadoria, etc.

Mas, sobretudo, esse empresário entendeu que essa medida faria de seus empregados cidadãos integrados à sociedade, retirando deles a imagem negativa de "bóias-frias".

Mesmo sabendo que essa iniciativa poderia acarretar um custo adicional a seu empreendimento rural, Seu Ribamar concluiu que os resultados acabariam por se mostrar positivos, até mesmo do ponto de vista mais empresarial, uma vez que todos sabem que empregados satisfeitos produzem mais e, conseqüentemente, fazem a empresa lucrar mais.

Seu Ribamar iniciou, então, sua jornada, para assumir a função de Empregador Rural.

Em primeiro lugar ele providenciou os Livros de Inspeção do Trabalho e Registro de Empregados.

Nosso empresário ficou sabendo que esses livros poderiam ser adquiridos em livrarias e papelerias especializadas.

De posse dos livros, Seu Ribamar realizou as seguintes tarefas:

- preenchimento dos termos de abertura desses livros;
- elaboração do requerimento para autenticar o Livro de Registro de Empregados;
- encaminhamento para autenticação dos Livros pelo Ministério do Trabalho, acompanhados do requerimento, da Guia do Incra e documentos que comprovavam a sua qualidade de empregador.

NOTA: A autenticação dos livros em questão é feita pelo Ministério do Trabalho, através de suas Delegacias Regionais, Sub-Delegacias ou Postos Regionais. Não existindo nenhum desses órgãos, a autenticação poderá ser feita em primeiro lugar pelo Representante da Previdência Social, depois pelo Exator Federal do Município, e por último, pelo representante ou Agente do IBGE, junto à Prefeitura Municipal.

Modelo 1 — Termo de abertura do livro de inspeção do trabalho

LIVRO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

TERMO DE ABERTURA

Contém o presente livro 100 folhas, numeradas tipograficamente de 1 a 200 e servirá para Registro da inspeção do Trabalho, na conformidade do § 1º art. 628 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 5.452 de 1.º de maio de 1943 e alterada pelo Decreto-Lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967.

Este livro destina-se ao estabelecimento da Fazenda Uaiumbondo

sito à Cidade de Sobral - CEARA n.º —

Matricula na INCRÁ Previdência Social n.º 328.430.002.020-8 C.G.C. n.º —

e está devidamente autenticado em todas as suas folhas, para os efeitos legais.

Data: Sobral, 8 de maio de 1989

empregador

Modelo 2 — Termo de abertura do livro de registro de empregados

Termo de Abertura

Firma Fazenda Uaiumbondo
estabelecida ou domiciliada à Cidade de Sobral
- Ceará n.º —, nesta cidade,

com negócio de Agr. Pecuária
inscrita na INCRÁ Previdência Social sob o n.º 328.430.002.020-8

registra o presente livro n.º 01 com 50 folhas numeradas
tipograficamente do n.º 01 (um) a 50 (cinquenta) no
Posto Regional do Trabalho Sobral
(Serviço de emprego da D.R.T. local ou órgão autorizado)

em cumprimento ao disposto nos artigos 41 e 42 da C. L. T.
declarando outrossim, que foi apresentado, na oportunidade,
como prova de numeração anterior, o livro n.º

Sobral, 8 de maio de 19 89

(Assinatura do Empregador)

Obs.: Modelo de acordo com a portaria n.º 195 de 10/05/68 — D. O. 15/05/68

Modelo 3 — Requerimento

Ilmo. Sr.
Delegado Regional do Trabalho do

Nesta

nesta cidade à(endereço completo)..... se digne determinar a autenticação seu Livro de Registro de Empregados número 1, que servirá para o registro dos empregados de sua propriedade.

N. Termos

P. Deferimento

..... de de 19.....

(Assinatura)

Ao receber os livros das mãos do representante do Ministério do Trabalho, Seu Ribamar notou que os mesmos foram carimbados em todas as páginas, o que formalizará a referida autenticação e registro.

Seu Ribamar decidiu que em sua empresa todos os empregados deveriam ter Carteira de Trabalho e Previdência Social, mais conhecida como "Carteira Profissional", pois ele sabia que a Legislação Trabalhista determina que para todas as atividades econômicas é obrigatório, para o empregador, o registro de seus empregados.

Nosso empresário sabia, também que a falta de registro do empregado acarreta uma multa de 10 valores de referência por empregado não registrado.

Seu Ribamar descobriu, então, que muitos de seus funcionários não tinham carteiras, por isso foi à cidade perguntar sobre a forma de se obter a "Carteira Profissional", quando soube que o empregado é que deveria tomar as seguintes providências: ir ao Representante do Ministério do Trabalho (Delegacias, Postos, Prefeituras, Sindicatos, etc), munido da certidão de nascimento, de casamento ou carteira de identidade; prova de quitação do serviço militar e 2 fotos 3/4.

De posse das Carteiras de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, nosso empresário procedeu as seguintes anotações do contrato de trabalho, de acordo com o modelo apresentado a seguir.

Modelo 4

— Contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social

CONTRATO DE TRABALHO

Empregador: Fazenda Uaiumbondo

Rua n.º —

Município Sobral Est. CE

Esp. do estabelecimento: Agr. Pecuária

Cargo: Serviços Gerais

CBO n.º

Data admissão: 1º de junho de 19 89

Registro n.º 18.160 Fls. Ficha 01

Remuneração especificada: NCB 85,00 (Coi-
tenta e cinco cruzados
novos), mensais

Ass. do empregador ou a rogo c. tes:

1º

2º

Data saída de de 19

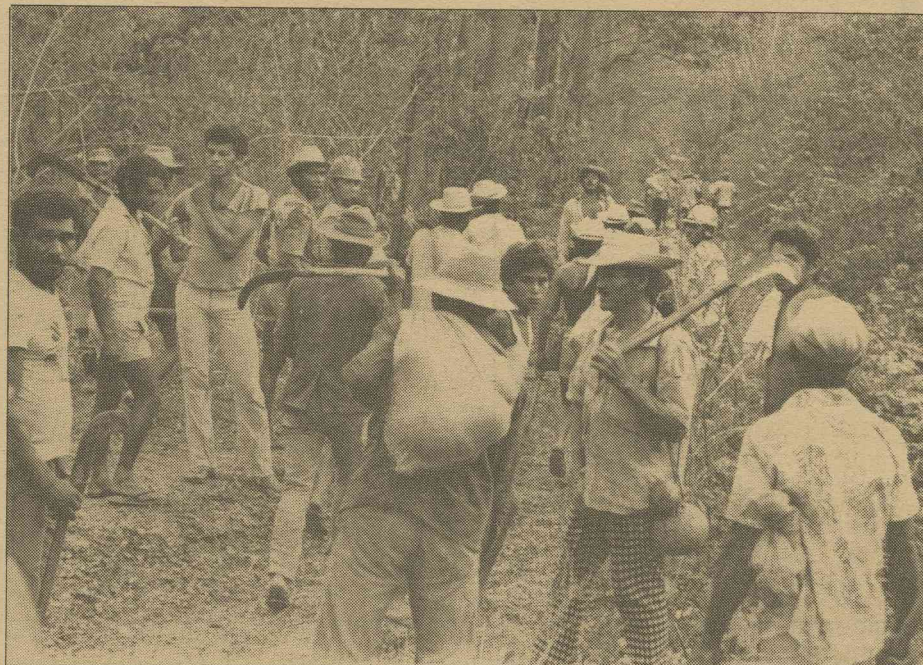
Ass. do empregador ou a rogo c. tes:

1º

2º

Em quarenta e oito horas, depois de feitas as anotações, Seu Ribamar devolveu as carteiras, mediante recibo, para evitar reclamações indevidas.

Na folha própria do Livro de Registro de Empregados, Seu Ribamar anotou os dados dos empregados, de acordo com o modelo 5.



Seu Ribamar sabia que a falta de registro do empregado acarreta uma multa de 10 valores de referência por empregado não registrado

Quando o empregador tiver poucos empregados (menos de 5), o pagamento pode ser feito através de recibos com os mesmos requisitos da folha de pagamento, como pode ser observado no modelo seguinte.

Modelo 9 — Recibo de pagamento

RECIBO DE SALÁRIO DE TRABALHADOR RURAL																															
Nome da Propriedade: _____																															
Nome(s) do(s) Proprietário(s): _____																															
Município de: _____															Estado: _____																
Empregado: _____																															
Demonstração da conta do mês de _____ de 19 _____																															
DIAS TRABALHADOS															HORAS EXTRAS																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15																	
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																
HISTÓRICO															DÉBITO								CRÉDITO								
Pelo _____ mês																															
Pelos _____ dias trabalhados a Cz\$ _____																															
Pelos _____ dias domingos e feriados																															
Pelos _____ horas extras																															
Pelos empreitadas: Carpas de _____ Caf. o a Cz\$ _____																															
Pela colheita de _____ sacos de _____																															
Saldo devedor no mês anterior _____																															
Adiantamentos neste mês _____																															
Habitação _____ % sobre o salário em vigor																															
Balança _____																															
SALDO															CREDOR								DEVEDOR								

De conformidade com os dias trabalhados examinei a demonstração do meu Crédito e/ou Débito acima, e declaro certa esta conta, que neste ato recebi em dinheiro o valor do meu saldo (ou reconheço o meu débito), e dou plena e geral quitação dos meus haveres deste mês.

_____ de _____ de 19 _____

Testemunha: _____

Testemunha: _____

POLEGAR

LIPAST - COD 5118

Modelo 10 — Recibo de 13º salário

Recibo de 13.º salário

Recebi da firma _____
estabelecida nesta cidade, na _____
a quantia de Cz\$ _____ (_____),
como pagamento do meu 13º salário calculado de acordo com as normas legais vigentes,
conforme demonstrativo abaixo, correspondente ao período de ____/____/19 ____ a ____/____/19 ____.

DEMONSTRATIVO	Valor do 13º Salário	Cz\$ _____	
	Descontos: {	IAPAS _____ %	Cz\$ _____
		Adiantamento	Cz\$ _____
		Cz\$ _____
		Total descontos	Cz\$ _____ Cz\$ _____
LÍQUIDO A RECEBER		Cz\$ _____	

_____ C. Prof. nº _____
(nome do empregado)

(polegar direito) Para maior clareza, firmo o presente recibo na forma da lei.
_____ de _____ de 19 ____

assinatura do empregado
(a rogo e ou polegar direito no espaço ao lado)



Quando o empregador tiver menos de 5 empregados, o pagamento pode ser feito através de recibos com os mesmos requisitos da folha de pagamento

O décimo terceiro salário

O Décimo Terceiro Salário é uma gratificação de natal, paga ao empregado rural pelo empregador, independentemente do valor do salário pago a esse trabalhador.

Essa gratificação de natal corresponde a 1/12 (um doze avos) do salário devido no mês de dezembro do ano correspondente e deve ser pago até o dia 20 desse mês.

O empregador deverá adiantar parte do 13º Salário, a pedido do empregado. Esse adiantamento corresponde à metade do salário que ele recebeu, no mês anterior ao pedido.

O pedido de adiantamento do 13º Salário deve ser feito pelo empregador, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano.

A importância do adiantamento pago pelo empregador, referente ao décimo terceiro salário, será descontada do valor a ser pago no mês de dezembro.

Quando o empregado pedir demissão ou for demitido sem justa causa ou por acordo, ele terá direito a décimo terceiro salário proporcional aos meses trabalhados.

Em caso de demissão por justa causa, o empregado não tem direito ao décimo terceiro salário proporcional.

Juntamos aqui, um modelo e Recibo de Pagamento de 13º Salário, preenchido com valores baseados em um salário de NCz\$ 108,00, relativo ao mês de dezembro de 1988, atribuído a um determinado empregado rural que foi admitido em 01/06/88.

A contribuição sindical

Contribuição Sindical é o valor pago pelo empregado rural, ao Sindicato Rural.

Esta contribuição deve ser descontada do empregado pelo empregador, no mês de março de cada ano e deve corresponder a 1/30 desse mês.

O recolhimento se faz no mês seguinte ao do desconto (abril), através de formulário próprio, apresentado a seguir.

Modelo 11 — Guia de recolhimento de contribuição sindical



MINISTÉRIO DO TRABALHO
GUIA DE RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - GRCS

1 CPF DO CARTEIRO PADRONIZADO DE CCG DE ESTABELECIMENTO		2 RESERVA	
3 CPF DO CCG DE ESTABELECIMENTO		4 DATA LIMITE DE PAGAMENTO	
5 EXERCÍCIO			
DADOS DA ENTIDADE SINDICAL			
6 NOME DA ENTIDADE		7 CÓDIGO DA ENTIDADE SINDICAL	
8 ENDEREÇO (rua, avenida, praça, etc.)		9 NÚMERO	10 COMPLEMENTO (andar, sala, etc.)
11 CCG DA ENTIDADE			
12 BAIRRO ou DISTRITO		13 CEP	14 MUNICÍPIO (CIDADE)
		15 SIGLA UF	
DADOS DO CONTRIBUINTE			
16 NOME/RAZÃO SOCIAL/DENOMINAÇÃO SOCIAL		17 CÓDIGO DO ESTABELECIMENTO	
18 ENDEREÇO (rua, avenida, praça, etc.)		19 NÚMERO	20 COMPLEMENTO (andar, sala, etc.)
21 DATA INÍCIO ATIVIDADE			
22 CEP	23 MUNICÍPIO (CIDADE)	24 BAIRRO ou DISTRITO	25 SIGLA UF
26 ATIVIDADE DO CONTRIBUINTE		27 CÔD. ATIVID.	28 SUB-CODIGO ATIVID.
29 CODIGO CBC	30 TIPO DE ESTABELECIMENTO	31 Nº ESTABELECIMENTOS DA EMPRESA	
01 UNICO		02 PRINCIPAL	
03 FILIAL		04 OUTROS	
DADOS DE REFERÊNCIA DA CONTRIBUIÇÃO			
32 <input type="checkbox"/> 01 ESTABELECIMENTO EMPREGADOR		<input type="checkbox"/> 02 AUTÔNOMO / LIBERAL	
OU		<input type="checkbox"/> 03 EMPREGADOS	
33 CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA		9	38 Nº DE EMPREGADOS QUE CONTRIBUEM PARA ESTA ENTIDADE SINDICAL
34 TOTAL DA EMPRESA		6	39 TOTAL DA REMUNERAÇÃO
35 DESTA ESTABELECIMENTO		8	40 TOTAL DE EMPREGADOS DO ESTABELECIMENTO
36 CAPITAL ATRIBUÍDO A ESTE ESTABELECIMENTO		7	41 Nº DE NÃO CONTRIBUINTE
37 VALOR BASE DE CÁLCULO DA CONTRIBUIÇÃO		3	
		42 VALOR DA CONTRIBUIÇÃO	
		43 MULTA	
		44 JUROS DE MORA	
		45 CORREÇÃO MONETÁRIA	
		46 TOTAL A RECOLHER	
49 AUTENTICAÇÃO MECÂNICA			
47 LOCAL		48 DATA de 198	

OBSERVAÇÃO: SE AUTÔNOMO, LIBERAL, PREENCHER NO QUE SE REFERE A "DADOS DE REFERÊNCIA DA CONTRIBUIÇÃO", APENAS O CAMPO 37, QUE NESTE CASO EQUIVALE AO MAIOR VALOR DE REFERÊNCIA VIBENTE

O menor trabalhador recebe tratamento especial

O menor é mão-de-obra a ser considerada pelo empresário rural. Se, por um lado, a Legislação protege o trabalho do menor, por outro, permite ao empregador pagar um salário 50% abaixo da remuneração do adulto.

Na área rural encontramos muitos menores envolvidos com tarefas de semeadura, de plantio, de colheita.

Esses menores são postos a trabalhar nas mesmas condições que as de um trabalhador adulto, sem que o empregador conheça e ponha em prática as determinações que, especialmente a ele, foram inscritas na Consolidação das Leis do Trabalho e na legislação específica sobre o trabalho rural.

Menor de 12 a 18 anos de idade pode trabalhar mas deve se aplicar a serviços leves, que não sejam nocivos à sua saúde e desenvolvimento normal. Se eles precisam obter dinheiro em função desse trabalho, que lhes seja propiciado esse retorno, mas que não lhe seja retirada a possibilidade de estudar.

Das 20 horas (oito horas da noite) às 4 da manhã do dia seguinte, para as atividades de pecuária e das 21 (nove horas da noite) às 5 horas da manhã do dia seguinte, para as atividades de lavoura, é considerado como trabalho noturno. Nesse período é proibido o trabalho de menor.

A legislação trabalhista rural, ao contrário da urbana, permite que ao menor de 16

anos seja pago a metade do salário do trabalhador adulto.

Outro ponto importante, que o empregador rural deve conhecer, é que ao trabalhador menor e proibida as horas extras. Se em um dia o menor trabalhar 1 ou 2 horas a mais que as normais, o empregador deve compensá-las em outro dia da mesma semana.

Como já dissemos, o trabalho do menor não deve prejudicar sua saúde, seu desenvolvimento físico ou sua moralidade. Caso isto estiver ocorrendo, o empregador é obrigado a modificar as condições de trabalho para que essa situação nociva deixe de existir.

As férias do menor devem ser gozadas em um único período e, se for da vontade desse trabalhador, devem coincidir com as férias escolares, caso o menor esteja estudando regularmente.

O pai do menor ou responsável, deve assinar, em conjunto com ele, os documentos de férias, de 13º salário, os contratos de trabalho, às rescisões de contrato de trabalho, os documentos de aviso prévio, etc.

Pode-se dizer que o menor devia aplicar-se preferencial e, mesmo, totalmente às atividades de desenvolvimento de seu conhecimento e formação, de tal sorte que, quando adulto, pudesse desempenhar seu papel junto à sociedade como um cidadão completo, preparado, desenvolvido.

Todavia em regiões pobres, especialmente nas áreas rurais, o trabalho do menor é componente essencial da sustentação de famílias com baixa renda.

A esses indivíduos não pode ser retirada a oportunidade de trabalhar para viver.

Aos empregadores desses menores é preciso alertar que, além da relação normal patrão-empregado, deve haver a consciência de que aquele que presta serviços está em tempos de desenvolvimento de personalidade, de formação de caráter, construção do conhecimento, de amadurecimento orgânico.

O mínimo que caberia ao empregador rural em relação ao empregado menor, seria o cumprimento da lei.

Nota

As informações sobre Legislação Trabalhista Rural apresentadas neste fascículo, não consideraram o que foi estabelecido na nova Constituição Brasileira.

No fascículo 9, apresentaremos matéria especial que enfocará as determinações da Carta Magna com relação à Legislação Trabalhista Rural.

bombas
KING

Premiação

O aluno que obtiver os melhores resultados na avaliação final do curso "O Empresário Rural", em cada Estado, receberá um sistema completo de micro-aspersão King.

Bibliografia

- Consolidação das Leis do Trabalho — Adriano Campanhole e Hilton Lobo Campanhole — Editora Atlas S/A.
- Curso de Rotinas Trabalhistas — José Serson — Edições LTr.
- Lei Federal nº 5.889/73 e Decreto nº 73.626/74.

Resumindo

A legislação brasileira em vigor enfoca e regulamenta a atuação do trabalhador que gera a produção da empresa rural.

O empresário rural é empregador rural quando contrata empregados ou trabalhadores rurais para auxiliá-lo na exploração das atividades agrícolas, pecuárias e agroindustriais.

O empregado rural é a pessoa contratada para prestar serviços ao empregador rural.

Nem todo empregado rural é um trabalhador rural. Trabalhador rural é aquele que presta serviços específicos de natureza rural.

O empregador deve conhecer e saber utilizar corretamente instrumentos de administração de pessoal, bem como seus direitos e deveres.

Verificando

1. Defina com suas próprias palavras o que é:

- empregador rural;
- empregado rural;
- trabalhador rural.

2. Tente descrever, o mais completamente possível, as etapas de admissão do empregado, que devem ser cumpridas pelo empregador rural.

3. Redija um texto sobre o que leu a respeito de horário de trabalho e de salário dos empregados rurais.

Os autores



JOÃO HUMBERTO DE AZEVEDO — Administrador de Empresas, graduado pelo Centro de Ensino Unificado de Brasília — CEUB, consultor empresarial, atualmente Coordenador de Comunicação Social do Cebrae,

assessor técnico do Programa "Pequenas Empresas, Grandes Negócios" veiculado pela Rede Globo de Televisão, consultor técnico e membro do conselho consultivo da revista "Pequenas Empresas, Grandes Negócios"

Coordenou vários programas de apoio gerencial e desenvolveu projetos experimentais para empresas de pequeno porte.

Elaborou, dentre outros, o manual de Iniciação Empresarial, Como calcular o preço de venda na pequena indústria (um milhão de exemplares), Projetos Mercúrio e Videocom (materiais didáticos impresso, áudio e vídeo).

PAULO CELSO DE MELO OLIVEIRA — Graduado em Comunicação Social pela USP, mestrado em Educação e Planejamento de Projetos (INPE/CNPQ) — Flórida State University, Doutorado em fase de defesa



(USP), consultor de Organizações Públicas e Privadas, ex-professor da USP e Faculdades Metodistas para as áreas de educação e comunicação.

Desenvolveu projetos de grande relevância na área educacional, tais como: Projeto Saci, Projeto CEVI (Comunidades Agrícolas Economicamente Viáveis), Projetos Mercúrio e Videocom, além de elaboração de materiais didáticos (áudio, vídeo e impresso) para ensino a distância do Senac Nacional. Atualmente é Subsecretário do MIC.



Curso
"Empresário Rural"

FICHA DE INSCRIÇÃO
Remeter para

Fundação Demócrito Rocha
Av. Aguanambi, 282 - Bairro de Joaquim Távora
Fones: (085) 231.0387 - 211.9666 - Ramal 124
CGC 07.663.719/001 - 51
CEP 60055 - Fortaleza-Ceará

NOME DO ALUNO: _____

CÓDIGO DO ALUNO: _____ **DATA DE NASCIMENTO:** _____ **UF:** _____

ENDEREÇO: _____

BAIRRO: _____ **CIDADE:** _____

CEP: _____

PROFISSÃO: _____

M
 F

ESCOLARIDADE:

1 - Superior	5 - 2º Grau inc.
2 - Superior inc	6 - 1º Grau
3 - Universitário	7 - 1º Grau inc.
4 - 2º Grau	

OBS.: PREENCHER AS INFORMAÇÕES EM LETRA DE FORMA



Curso
Pelo
Rádio

O aluno da Universidade Aberta pode acompanhar pelo rádio este curso. Eis a relação de emissoras que integram a Rede Nordestina de Rádios:

CEARÁ

Rádio AM do POVO S/A
Rádio Monólitos de Quixadá Ltda.
Rádio Tupinambá de Sobral Ltda.
Rádio Educadora de Crateús Ltda.
Rádio Progresso de Juazeiro S/A
Rádio Cultura de Aracati Ltda.
Rádio Jornal de Canindé Ltda.
Rádio Pinto Martins (Camocim)
Rádio Litoral de Cascavel

RIO GRANDE DO NORTE

Rádio Libertadora Mossoroense Ltda.
Rádio a Voz do Seridó
Rádio Ouro Branco Ltda.
Rádio Princesa do Vale Ltda.
Rádio Poty
Rádio Currais Novos Ltda.

MARANHÃO

Rádio Educadora do Maranhão Rural Ltda.
Rádio Verdes Campos
Rádio Água Branca Ltda.

PERNAMBUCO

Rádio Difusora Cardeal Arcoverde Ltda.
Rádio Cultura S/A
Rádio A Voz do Sertão
Rádio Cultura do Agreste Meridional Ltda.
Fundação Emissora Rural A Voz de São Francisco
Rádio Cultura dos Palmares
Rádio Princesa Serrana de Timbaúba Ltda.

PIAUI

Rádio Pioneira de Teresina Ltda.
Rádio Difusora de Picos Ltda.
Rádio Floriano Ltda.
Rádio Educadora de Parnaíba
Rádio Alvorada do Sertão
Rádio Difusora de Barras

PARAÍBA

Rádio Jornal de Sousa
Rádio Borborema S/A

SERGIPE

Rádio Jornal de Sergipe Ltda.
Rádio Voz de Itabaiana Ltda.

BAHIA

Rádio Vale do Rio Grande
Rádio Extremo Sul da Bahia Ltda.
Rádio Clube de Conquista Ltda.
Rádio Regional de Irecê Ltda.
Rádio Caraíba Ltda.
Rádio Emissora de Alagoinha
Rádio Jacuípe Sociedade Civil



Universidade
Aberta

Patrocínio decorrente da
Lei No. 7.505/86

A Universidade Aberta é um programa de ensino a distância, mantido pela Fundação Demócrito Rocha, em convênio com a Universidade Estadual do Ceará, Universidade Federal do Ceará, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Universidade Vale do Acaraú, Universidade Federal de Pernambuco, Fundação da Universidade Federal do Maranhão, Universidade Federal da Paraíba, Escola Superior de Agricultura de Mossoró, Universidade Federal de Alagoas (UFAL), Universidade Federal da Bahia (UFBA), Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPe), Fundação Universidade Federal do Piauí (FUFPI), Universidade Federal de Sergipe (UFS) e diversas outras instituições de pesquisa e difusão tecnológica nacionais e regionais.

Seu objetivo básico é democratizar o acesso aos conhecimentos em nível superior, através de cursos de extensão universitária via meios de comunicação de massa, para o Norte e Nordeste do País.

Para tanto foram criadas a Rede Nordestina de Educação Superior Informal, integrada por 45 emissoras de rádio do Ceará, Rio Grande do Norte, Maranhão, Piauí, Paraíba, Sergipe, Pernambuco, Bahia, Alagoas e a Rede Brasileira de Jornais, constituída pelos seguintes periódicos: O Estado do Maranhão (MA), O Dia (Piauí), O POVO (Ceará), Diário de Pernambuco (Pernambuco), A Tarde (Bahia), O Norte (Paraíba), Jornal de Sergipe (Sergipe), Diário de Natal (Rio Grande do Norte), Tribuna do Norte (RGN) Gazeta de Alagoas (Alagoas).

COORDENAÇÃO GERAL: CELESTE CORDEIRO

Endereço: Av. Aguanambi, 282
Fortaleza — Ceará. — Brasil Fone: (085) 211.9666
Telex: 1107 e 1324