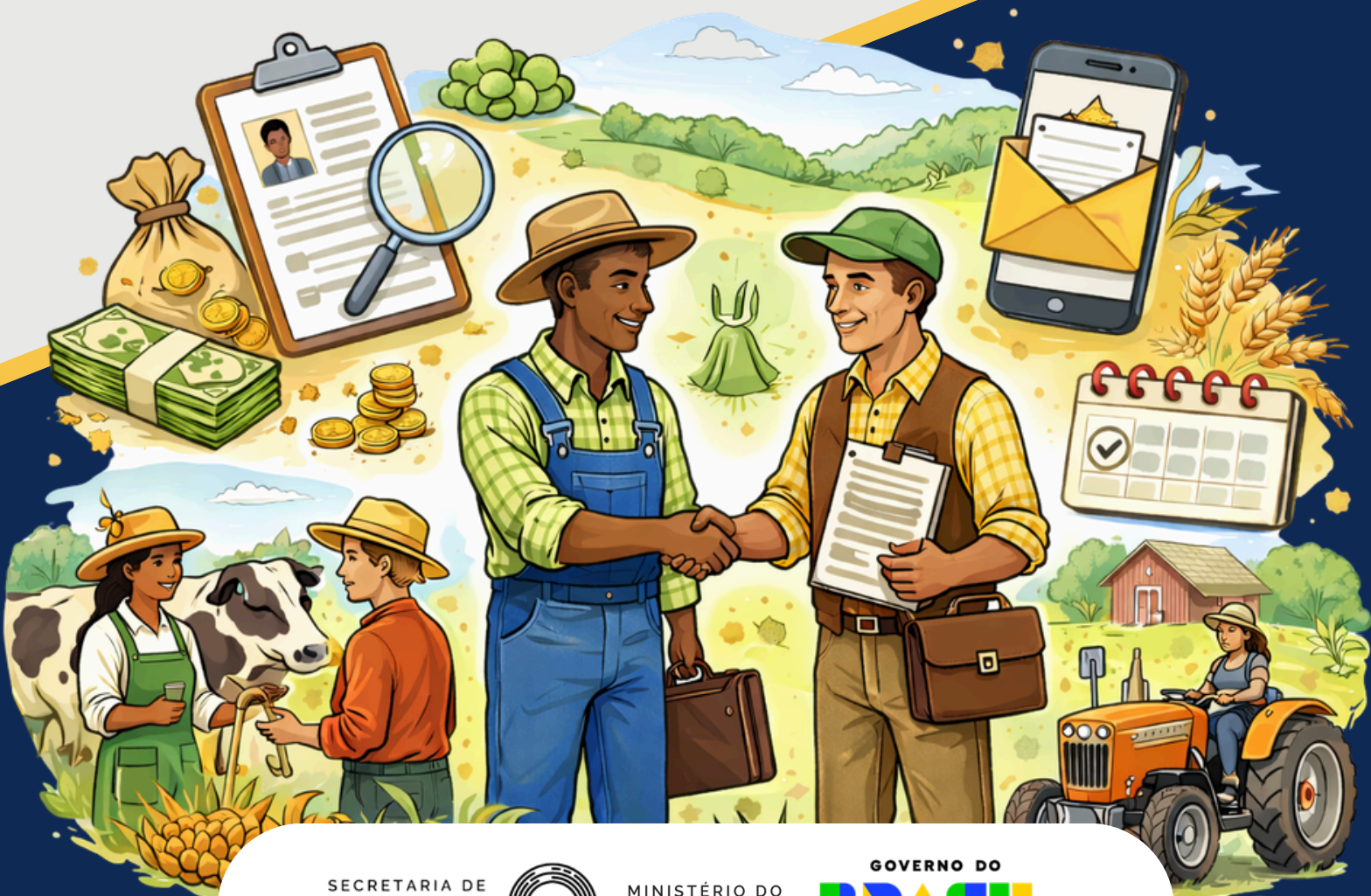


FORMAS DE CONTRATAÇÃO NO MEIO RURAL



SECRETARIA DE
INSPEÇÃO
DO TRABALHO



MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO



MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452/1943

CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social

eSocial: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

OIT: Organização Internacional do Trabalho

CP: Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940)

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

INCRA: Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

CGSN: Comitê Gestor do Simples Nacional

Estatuto da Terra: Lei nº 4.504/1964

CAEPF – Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física

APRESENTAÇÃO

A legislação brasileira prevê diferentes formas de contratação de trabalhadores no meio rural. Para apoiar empregadores e demais interessados na identificação do modelo mais adequado a cada realidade produtiva, a Secretaria de Inspeção do Trabalho elaborou esta cartilha com orientações claras e objetivas sobre as principais modalidades existentes.

O trabalho no meio rural pode ser realizado mediante contrato de trabalho com vínculo de emprego, observada a legislação trabalhista aplicável a cada caso, especialmente a Lei nº 5.889/1973 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Também pode ocorrer por meio de contratos que envolvem o uso ou a posse temporária da terra, como a parceria e o arrendamento rural, disciplinados pela Lei nº 4.504/1964 (Estatuto da Terra).

Nesta cartilha, são apresentadas todas essas modalidades contratuais, com destaque para seus requisitos, características e principais direitos e deveres das partes envolvidas.



SUMÁRIO

1. SIGLAS.....	<u>2</u>
2. APRESENTAÇÃO.....	<u>3</u>
3. CONTRATOS DE TRABALHO.....	<u>5</u>
4. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO.....	<u>8</u>
5. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.....	<u>10</u>
6. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO.....	<u>11</u>
7. CONTRATO DE SAFRA.....	<u>12</u>
8. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	<u>13</u>
9. CONTRATO DE TRABALHO POR PEQUENO PRAZO.....	<u>15</u>
10. CONSÓRCIO SIMPLICADO DE PRODUTORES RURAIS.....	<u>17</u>
11. TRABALHO AVULSO PARA MOVIMENTAÇÃO DE CARGA.....	<u>19</u>
12. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO.....	<u>21</u>
13. CONTRATO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS (TERCEIRIZAÇÃO).....	<u>24</u>
14. COMO SABER QUAL A MELHOR FORMA DE CONTRATAÇÃO?.....	<u>28</u>
15. SITUAÇÕES ESPECIAIS.....	<u>30</u>
16. CONTRATOS DE USO OU POSSE TEMPORÁRIA DA TERRA.....	<u>37</u>

CONTRATOS DE TRABALHO



Quais são as opções de contratação disponíveis para empregadores rurais que desejam admitir um trabalhador?

Atualmente, a legislação trabalhista oferece as seguintes opções de contratação, diretamente pelo empregador, ou por meio de outras empresas. A escolha depende do tipo de atividade a ser desenvolvida e de sua duração:

- Contrato de trabalho por prazo indeterminado, com ou sem contrato de experiência.
- Contrato de trabalho para atividades temporárias, com as seguintes variações:
 - a) Contrato de trabalho por Prazo Determinado;
 - b) Contrato de Safra;
 - d) Contrato de Trabalho por Pequeno Prazo;
 - e) Contrato de Trabalho Intermitente.

A legislação trabalhista também prevê outras formas de contratação:

- a) Consórcio Simplificado de Empregadores Rurais;
- b) Trabalho Avulso para Movimentação de Carga;
- c) Contrato de Trabalho Temporário; e
- d) Contrato para Prestação de Serviços a Terceiros (terceirização).



Quais são as principais obrigações do empregador rural?

Empregador rural é aquele que explora atividade econômica de natureza rural, tais como agricultura e pecuária, em área urbana ou rural. Pode ser empregador rural tanto o empresário rural (pessoa jurídica), quanto o produtor rural (pessoa física).

As principais obrigações do empregador rural no contrato de trabalho são:

- a) Registrar o trabalhador no eSocial, e prestar as informações do contrato de trabalho, nos prazos legais.
- b) Manter atualizadas, no eSocial, as informações relativas ao vínculo empregatício, inclusive alterações contratuais e demais eventos obrigatórios.
- c) Efetuar o pagamento do salário no valor, na forma e no prazo estabelecidos em lei ou norma coletiva;
- d) Pagar o 13º salário;
- e) Pagar adicional noturno, de periculosidade ou de insalubridade, quando devidos;
- f) Conceder vale-transporte e outros benefícios;
- g) Observar os limites da jornada de trabalho e pagamento das horas extras;
- h) Garantir a concessão de intervalos e folgas;
- i) Assegurar a concessão de férias;
- j) Conceder licenças e benefícios previdenciários;
- k) Respeitar as estabilidade e garantias legais;
- l) Realizar os recolhimentos e repasses (FGTS, INSS e Sindicatos);
- m) Assegurar condições adequadas de segurança e saúde no trabalho, incluindo alojamento, condições sanitárias e demais direitos previstos na NR-31; e
- n) Observar os demais direitos e garantias previstos em leis e outros normativos, além de em convenções ou acordos coletivos de trabalho.

Conforme entendimento jurisprudencial, admitem-se as garantias de emprego e estabilidade previstas em lei nos casos de contratação por prazo determinado. Vide Temas 497 e 542 do STF.

De acordo com a Portaria Consolidada MTE nº 1, de 17/12/2025, o registro de empregados e as anotações na CTPS Digital devem ser realizados exclusivamente por meio do eSocial. A partir de 02/01/2026, fica dispensada a manutenção de livros ou fichas de registro físico, desde que previamente tenham sido prestadas ao eSocial as informações relativas aos vínculos ativos.



Quais providências devem ser adotadas para contratar um trabalhador?

A admissão do empregado e as informações do contrato de trabalho devem ser efetuadas pelo empregador no sistema eSocial, plataforma oficial do governo para o envio das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Os dados transmitidos são automaticamente apropriados à Carteira de Trabalho Digital.

A anotação do contrato de trabalho não é mais realizada na Carteira de Trabalho (CTPS) física (“em papel”). Desde 2019, todas as informações relativas ao vínculo empregatício são registradas de forma eletrônica e podem ser consultadas pelo trabalhador por meio da Carteira de Trabalho Digital, disponível em aplicativo ou pela internet.

Em caso de dúvidas sobre como realizar o registro ou outras obrigações trabalhistas no sistema, consultar o “Manual de Orientação do eSocial”, disponível no site oficial do sistema. [clique aqui](#).

Dúvidas sobre a Carteira de Trabalho Digital, acesse:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/trabalhador/carteira-de-trabalho/perguntas-frequentes-carteira-de-trabalho-digital>

Para registrar o trabalhador, o empregador deve acessar o sistema eSocial e incluir os dados do empregado e do contrato de trabalho nos prazos legais.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO



A quais situações se aplica?

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é o tipo mais comum de contrato de emprego. O acordo pode ser tácito ou expresso, e é utilizado quando o trabalhador é contratado para exercer atividades permanentes e contínuas do empregador.

Esse contrato não possui data para terminar. Dessa forma, ele continua válido até que uma ou ambas as partes – empregador e/ou empregado – decidam pelo seu encerramento, observando as regras legais.

Se o contrato não for registrado no sistema eSocial, ou se forem utilizados de forma incorreta ou fraudulenta outros tipos de contrato (como o de experiência ou o temporário), a relação de trabalho será considerada como um contrato por prazo indeterminado. Nesse caso, o empregador deverá cumprir todas as obrigações e garantir todos os direitos previstos na legislação trabalhista para esse tipo de vínculo.

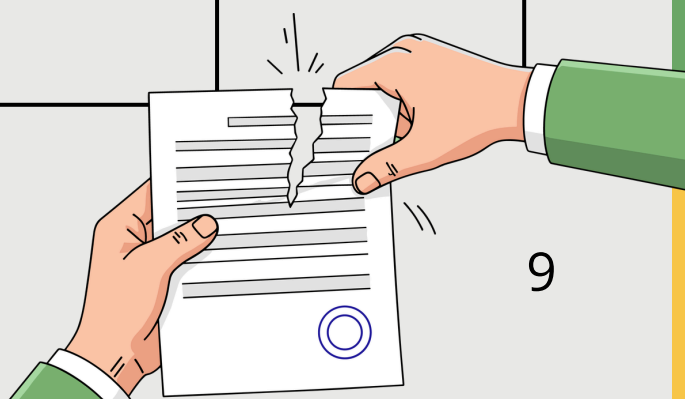
Onde está previsto?

Lei nº 5.889/1973 e no artigo 452 da CLT.

Como é feita a rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado?

O contrato de trabalho por prazo indeterminado pode ser encerrado pelas modalidades de rescisão que constam do quadro esquemático a seguir:

Modalidade	Iniciativa	Direitos do Empregado (Verbas Rescisórias)	Observações Importantes
A) Dispensa sem Justa Causa	Empregador	<ul style="list-style-type: none"> • Saldo de salário. • Aviso prévio (trabalhado ou indenizado). • Férias vencidas e proporcionais + 1/3. • 13º salário proporcional. • Multa de 40% do FGTS + saque dos depósitos. • Guias do Seguro-Desemprego. 	<ul style="list-style-type: none"> - Observar se há garantia de emprego. - Se dispensa for de portador de doença grave com estigma presume-se discriminatória → direito à reintegração.
B) Dispensa com Justa Causa	Empregador (falta grave do empregado)	<ul style="list-style-type: none"> • Saldo de salário. • Férias vencidas + 1/3 (se houver). 	<ul style="list-style-type: none"> - Hipóteses: art. 482 da CLT. - Requisitos: gravidade, imediatidade e proporcionalidade
C) Pedido de Demissão	Empregado	<ul style="list-style-type: none"> • Saldo de salário. • Férias vencidas e proporcionais + 1/3. • 13º salário proporcional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Empregado deve conceder aviso prévio; se não cumprir, o valor pode ser descontado. - Não há direito à multa de 40% do FGTS, saque dos depósitos ou Seguro-Desemprego.
D) Rescisão Indireta (Justa Causa do Empregador)	Empregado (falta grave do empregador)	<ul style="list-style-type: none"> • Saldo de salário. • Aviso prévio. • Férias vencidas e proporcionais + 1/3. • 13º salário proporcional. • Multa de 40% do FGTS + saque dos depósitos. • Guias do Seguro-Desemprego. 	<ul style="list-style-type: none"> - Precisa ser reconhecida judicialmente. - Hipóteses: art. 483 da CLT (ex.: não cumprimento das obrigações).
E) Rescisão por Acordo (Distrato)	Comum acordo	<ul style="list-style-type: none"> • Saldo de salário. • 50% do aviso prévio (se indenizado). • Multa de 20% do FGTS. • Férias e 13º salário (proporcionais e vencidos) pagos integralmente. • Saque de até 80% do FGTS. 	<ul style="list-style-type: none"> - Criada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). - Não dá direito ao Seguro-Desemprego.



CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A quais situações se aplica?

O contrato de experiência é um tipo de contrato de trabalho por prazo determinado. Ele serve para que empregador e trabalhador verifiquem se se adaptam bem às funções e ao ambiente de trabalho. O empregado deve ser registrado antes de começar a trabalhar. Esse contrato deve ser feito por escrito, no momento da contratação, e especificar as condições do trabalho e o tempo de duração. O contrato de experiência pode ser prorrogado uma vez, mas sua duração total não pode passar de 90 dias.

Se, ao final desse prazo, o trabalhador continuar a prestar serviços, o contrato de experiência vira automaticamente um contrato por prazo indeterminado. Nesse caso, o período trabalhado conta para todos os direitos do empregado.

Onde está previsto?

CLT, artigo 445, parágrafo único.

Como é feita a rescisão do contrato de experiência?

Se o contrato de experiência for encerrado na data prevista, não há direito ao aviso prévio nem à multa de 40% sobre os depósitos de FGTS. Porém, se o contrato for finalizado antes do prazo, o trabalhador tem direito a uma indenização correspondente à metade dos salários que receberia até a data final prevista, além de verbas rescisórias proporcionais, como o 13º salário e as férias, com acréscimo de 1/3, e o recolhimento da multa de 40% sobre os depósitos de FGTS.

Quando esse contrato pode ser considerado irregular?

Como o contrato de experiência tem o objetivo de avaliar se o trabalhador e o empregador se adaptam ao trabalho, ele será inválido nas seguintes situações:

- a) Se houver desvirtuamento de sua finalidade;
- b) Se for prorrogado mais de uma vez; ou
- c) Se ultrapassar o prazo total de 90 dias.

Em qualquer dessas hipóteses, considera-se que o trabalhador possui um contrato por prazo indeterminado com o empresário ou produtor rural.





CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

A quais situações se aplica?

O contrato de trabalho por prazo determinado pode ser utilizado em atividades transitórias, que têm data certa para terminar. Esse tipo de contrato pode ser prorrogado apenas uma vez, desde que o tempo total não ultrapasse 2 anos.

Onde está previsto?

CLT, artigo 443, §§ 1º e 2º, e artigo 479.

Como é feita a rescisão do contrato por prazo determinado?

Se o contrato de trabalho por prazo determinado for encerrado na data prevista, não há direito ao aviso prévio nem à multa de 40% sobre os depósitos de FGTS. Porém, se o contrato for encerrado antes do prazo, o trabalhador tem direito a uma indenização correspondente à metade dos salários que receberia até a data final prevista, além das verbas rescisórias proporcionais, como o 13º salário e as férias, com acréscimo de 1/3, e o recolhimento da multa de 40% sobre os depósitos de FGTS.

As partes também podem incluir no contrato uma cláusula que lhes dê direito de encerrar o contrato antes do prazo. Nesse caso, se isso acontecer, valem as mesmas regras aplicadas à rescisão dos contratos por tempo indeterminado, conforme o artigo 481 da CLT.

Quando esse contrato pode ser considerado irregular?

O contrato por prazo determinado será inválido nas seguintes situações:

- a) Se durar mais de 2 anos ou se for prorrogado mais de uma vez, mesmo que ainda esteja dentro desse prazo;
- b) Se o mesmo trabalhador for contratado novamente sem um intervalo mínimo de 6 meses em relação ao contrato anterior; ou
- c) Se for firmado para atividades permanentes do empregador.

Em qualquer dessas hipóteses, considera-se que o trabalhador possui um contrato por prazo indeterminado com o empresário ou produtor rural.

CONTRATO DE SAFRA

A quais situações se aplica?

O contrato de safra tem duração temporária, pois está ligado às variações das estações do ano e ao ciclo da atividade agrícola. Não é necessário definir uma data exata para o seu término, porque ele acaba quando termina a safra. Porém, esse tipo de contrato não pode durar mais de 2 anos e pode ser usado em todas as etapas da produção, desde o preparo do solo até a colheita.

Como sua duração depende das condições da safra, o contrato não pode ser prorrogado por simples vontade das partes depois do fim do ciclo agrícola. Ao final de cada contrato, deve ser feita a rescisão, com o pagamento de todos os direitos previstos em lei. Nada impede, porém, que um novo contrato seja firmado para a safra seguinte.

Onde está previsto?

Lei nº 5.889/1973, artigos 1º e 14, parágrafo único.

Como é feita a rescisão do contrato de safra?

Como o contrato de safra é um tipo de contrato por prazo determinado, quando termina normalmente não há direito ao aviso prévio nem à multa de 40% sobre os depósitos de FGTS. Nessa situação, o empregador deve pagar ao trabalhador a indenização por tempo de serviço prevista no artigo 14 da Lei nº 5.889/1973, específica para os safristas, e efetuar os recolhimentos do FGTS.

Se o contrato for encerrado antes do prazo combinado, o trabalhador tem direito ao aviso prévio, a uma indenização equivalente à metade dos salários que receberia até o fim do contrato e à multa de 40% sobre os depósitos do FGTS.

Durante o aviso prévio, o trabalhador tem direito a um dia de folga por semana, sem desconto no salário, para procurar outro emprego.

Quando esse contrato pode ser considerado irregular?

O contrato de safra será irregular quando o trabalho realizado não depender das variações das estações do ano nem do ciclo da produção agrícola. Nesses casos, não se caracteriza a atividade sazonal, portanto, o contrato não pode ser enquadrado como de safra.

O contrato de safra é uma forma especial de contrato por prazo determinado. Assim, se houver continuidade do trabalho após o fim da safra, o correto é adotar o contrato por prazo indeterminado, considerando que a regra geral no Direito do Trabalho é a continuidade da relação de emprego.

Em qualquer caso de irregularidade na contratação, considera-se que o trabalhador possui um contrato por prazo indeterminado com o empresário ou produtor rural.



CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A quais situações se aplica?

O contrato de trabalho intermitente é usado quando a prestação de serviços subordinada não ocorre de forma contínua, mas sim com alternância entre períodos de inatividade e de trabalho, que podem ser determinados em horas, dias ou meses. Ou seja, o trabalhador é chamado para trabalhar apenas em determinados momentos.

A escolha por este tipo de contrato não depende da quantidade de dias trabalhados, mas sim da incerteza da demanda.

Na prática, o empregador chama o trabalhador quando precisa, e o trabalhador pode aceitar ou recusar o chamado.

A lei exige que o contrato seja feito por escrito, e o pagamento deve ser realizado ao final de cada ciclo de trabalho. Durante os períodos de inatividade, não há pagamento de salário.

Esse é um contrato especial, usado em situações específicas, quando o trabalho não se enquadra nas outras modalidades contratuais, como o contrato de safra.

Onde está previsto?

Artigo 443, §3º, e artigo 452-A da CLT, combinados com o caput do artigo 1º da Lei nº 5.889/1973.

Quais são as principais características do contrato intermitente?

- a) Formalização por escrito, com a informação do valor da hora de trabalho;
- b) Convocação do trabalhador por qualquer meio de comunicação eficaz (telefone, mensagem de texto, áudio etc.), com antecedência mínima de 3 dias;
- c) O trabalhador tem 1 dia útil para aceitar ou recusar o chamado. Se não responder, considera-se que recusou. A recusa dispensa justificativa e não pode gerar punição;
- d) Se a convocação for aceita, ambas as partes devem cumprir o combinado. Caso descumpram sem motivo justo, deverão indenizar a outra parte em 50% do valor dos serviços, no prazo de 30 dias. Nesse mesmo prazo, é possível compensar os serviços não prestados conforme o acordo original;
- e) O salário do trabalhador intermitente, proporcionalmente às horas trabalhadas, deve ser equivalente ao do trabalhador da mesma função, intermitente ou não, respeitado sempre o salário-mínimo nacional ou regional, ou o piso da categoria profissional;

- f) Ao final de cada período de trabalho, o empregado deve receber o pagamento de todas as parcelas devidas, incluindo adicionais legais (de horas extras, de insalubridade, noturno etc.), férias proporcionais acrescidas de 1/3 e 13º salário, mediante recibo;
- g) Após 12 meses de contrato, o empregador deve conceder 30 dias de férias ao trabalhador, durante os quais ele não poderá ser convocado para o serviço;
- h) Recolhimentos e repasses de FGTS, INSS e contribuições sindicais, conforme a remuneração recebida; e
- i) Demais direitos e obrigações previstos para todos os tipos de contratos de trabalho, inclusive as regras de segurança e saúde no trabalho rural previstas na NR-31.

Como é feita a rescisão do contrato de trabalho intermitente?

A rescisão do contrato intermitente, em geral, segue as mesmas regras previstas para a rescisão nos contratos por prazo indeterminado.

As verbas rescisórias, contudo, são calculadas com base no tempo efetivamente trabalhado e nas convocações atendidas, descontando-se os valores já pagos durante a vigência do contrato.

O empregador deve fornecer um comprovante de rescisão contendo todos os valores devidos e a justificativa da demissão.

Quando esse contrato pode ser considerado irregular?

O trabalho intermitente será considerado irregular quando:

- a) O trabalhador realizar as atividades de maneira contínua, por vários meses, integrando a mão de obra permanente do empregador; e
- b) Tratar-se de trabalhador migrante, recrutado por empregador rural.



CONTRATO DE TRABALHO POR PEQUENO PRAZO



A quais situações se aplica?

Esse tipo de contrato foi criado pela Lei nº 11.718/2008 para permitir que o produtor rural pessoa física, proprietário ou não, contrate trabalhadores para atividades agroeconômicas temporárias ou sazonais. Portanto, empresários rurais pessoas jurídicas não podem utilizar essa modalidade de contratação.

O trabalho por pequeno prazo deve ter duração máxima de dois meses dentro do período de um ano. Se o trabalho ultrapassar esse limite, o vínculo passa automaticamente a ser considerado contrato por prazo indeterminado, aplicando-se as regras gerais da legislação trabalhista.

O contrato deve ser formalizado por escrito e a contratação também deve ser informada no eSocial, com a inclusão do trabalhador no sistema e o envio das informações de admissão. A não inclusão do trabalhador no eSocial faz presumir que não houve contratação por pequeno prazo, sem prejuízo de prova da existência de outro tipo de vínculo de trabalho.

Onde está previsto?

Lei nº 5.889/1973, artigo 14-A.

Quais são as principais obrigações do empregador?

O trabalhador contratado por pequeno prazo tem os mesmos direitos trabalhistas do trabalhador rural permanente. A diferença é que, nessa modalidade, as parcelas devidas são calculadas dia a dia e pagas diretamente ao trabalhador mediante recibo, conforme previsto na legislação.

É importante lembrar que o salário deve ser equivalente ao do trabalhador permanente, respeitado o salário-mínimo nacional ou regional, ou o piso da categoria profissional.

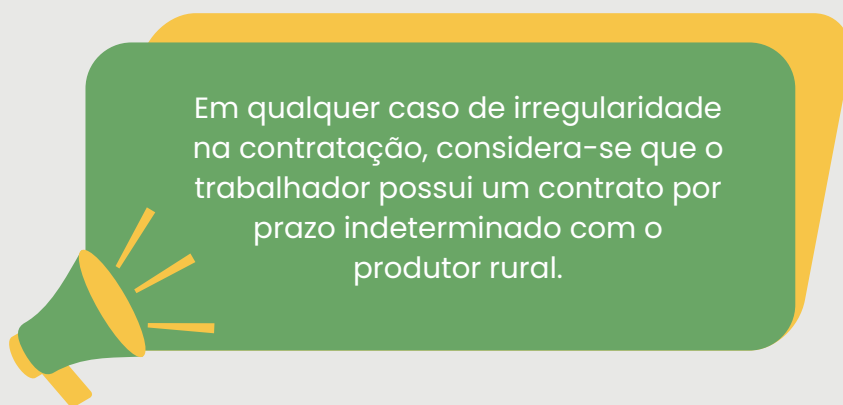
Como é feita a rescisão do contrato de trabalho por pequeno prazo?

Como esse tipo de contrato tem data fixa para terminar, não há direito a aviso prévio nem à multa de 40% sobre os depósitos de FGTS. Porém, conforme o art. 1º da Lei nº 5.889/1973, aplicam-se as regras da CLT quando o contrato for encerrado antes da data combinada. Nesses casos, o trabalhador tem direito a uma indenização correspondente à metade dos salários que ainda receberia até o fim do contrato, além das verbas rescisórias proporcionais, como o 13º salário e férias, com acréscimo de 1/3 e o recolhimento da multa de 40% sobre os depósitos de FGTS.

Quando esse contrato pode ser considerado irregular?

O contrato de trabalho por pequeno prazo será considerado irregular quando:

- a) O empregador não for produtor rural pessoa física ou não explorar diretamente atividade agroeconômica;
- b) O contrato não for formalizado conforme a lei; ou
- c) O trabalho durar mais de 2 meses dentro de um ano;





CONSÓRCIO SIMPLICADO DE PRODUTORES RURAIS

A quais situações se aplica?

O consórcio simplificado de produtores rurais, também chamado de consórcio de empregadores rurais, é uma forma de organização que tem como finalidade única a contratação de trabalhadores.

Ele é formado pela união de produtores rurais (pessoas físicas), que outorgam a um deles — o produtor líder — poderes para contratar, administrar e demitir trabalhadores, que podem prestar serviços exclusivamente a qualquer um dos produtores que fazem parte do consórcio.

O objetivo do consórcio é aproveitar melhor a mão de obra disponível e reduzir custos, permitindo que os serviços dos trabalhadores sejam compartilhados entre produtores de uma mesma região.

O consórcio deve ser formalizado por meio de um documento chamado “Pacto de Solidariedade”, que disciplina a cooperação entre os produtores rurais que o integram e estabelece que todos são corresponsáveis pelo pagamento dos direitos trabalhistas dos empregados contratados pelo grupo.

O Pacto precisa ser registrado no Cartório de Títulos e Documentos antes da contratação dos trabalhadores, e deve conter:

- a) Identificação completa de cada produtor;
- b) Número de inscrição no CAEPF;
- c) Endereço pessoal e endereço da propriedade rural; e
- d) Registro no INCRA ou as informações sobre parceria, arrendamento ou equivalente.

O consórcio deve ser inscrito no CAEPF, vinculado a CPF do produtor líder.

O consórcio pode contratar trabalhadores tanto por prazo indeterminado quanto por prazo determinado. O registro dos trabalhadores deve ser feito no eSocial em nome do produtor líder, utilizando o CAEPF vinculado ao seu CPF.

Todos os produtores rurais que fazem parte do consórcio são responsáveis de forma solidária pelas obrigações trabalhistas. Isso significa que, se alguma obrigação não for cumprida, a cobrança pode ser feita a qualquer um dos integrantes ou a todos ao mesmo tempo.


Onde está previsto?

Lei nº 8.212/1991, artigo 25-A, e Decreto nº 3.048/1999, artigo 200-A.

Quando o contrato de trabalho com o consórcio de empregadores rurais pode ser considerado irregular?

Essa contratação será considerada irregular quando:

- a) Não houver o “Pacto de Solidariedade” ou se esse documento não estiver registrado no Cartório de Títulos e Documentos;
- b) Os trabalhadores prestarem serviços para produtores que não façam parte do consórcio; ou
- c) Os contratos de trabalho não estiverem devidamente formalizados em nome do consórcio.



Em qualquer caso, considera-se que o empregador é o proprietário ou possuidor da propriedade em que o empregado sem registro for encontrado em atividade.

TRABALHO AVULSO PARA MOVIMENTAÇÃO DE CARGA

A quais situações se aplica?

O trabalho avulso é uma modalidade que se aplica apenas aos empresários rurais registrados como pessoa jurídica e somente para atividades de movimentação de mercadorias de curta duração. A legislação não permite que o produtor rural pessoa física contrate trabalhadores nessa modalidade.

Os trabalhadores são encaminhados ao empregador pelo sindicato dos movimentadores de mercadoria, que é responsável por organizar as escalas de revezamento, que devem garantir igualdade de condições de trabalho e remuneração, sem discriminação entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados.

As condições de trabalho e de pagamento devem estar definidas previamente em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Onde está previsto?

Lei nº 12.023/2009

Quais são as principais obrigações do empregador em relação ao trabalho avulso?

Além das demais exigências previstas em lei, o empresário rural que contrata trabalhadores avulsos deve:

- a) Pagar ao sindicato os valores pelos serviços prestados ou dias trabalhados. Esse pagamento deve incluir os percentuais referentes a repouso semanal remunerado, 13º salário, férias acrescidas de 1/3, além dos adicionais noturnos e de horas extras. O sindicato é responsável por repassar esses valores aos trabalhadores;
- b) Recolher o FGTS dos trabalhadores avulsos; e
- c) Garantir condições adequadas de segurança e saúde no trabalho.



Quando o trabalho avulso pode ser considerado irregular?

O trabalho avulso será considerado irregular quando:

- a) For contratado por produtor rural pessoa física;
- b) Não houver intermediação do sindicato;
- c) O serviço não for de movimentação de cargas de curta duração;
- d) Não existir convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou quando esses instrumentos não definirem as condições de trabalho; e
- e) O mesmo trabalhador prestar serviços repetidamente ao mesmo empresário rural, o que pode descaracterizar a natureza avulsa da relação.

Além disso, a cada nova contratação, o sindicato deve encaminhar trabalhadores diferentes ao empregador, seguindo uma escala de rodízio que garanta igualdade de oportunidades e remuneração, inclusive para trabalhadores não sindicalizados.

Constatada a irregularidade, considera-se que o trabalhador possui um contrato de trabalho por prazo indeterminado com o empresário rural.



CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

A quais situações se aplica?

O contrato de trabalho temporário pode ser utilizado em duas situações:

- a) Para substituir um trabalhador permanente que precisou se ausentar por um período (como em casos de férias, licença saúde ou outros afastamentos temporários); ou
- b) Para atender a uma demanda complementar de serviço, quando há aumento temporário da produção ou da necessidade de mão de obra permanente por fatores imprevisíveis, ou por fatores que, embora previsíveis, tenham natureza intermitente, periódica ou sazonal.

O contrato temporário é um contrato de natureza especial, restrito às hipóteses previstas na lei, motivo pelo qual não se aplica à safra que, embora seja sazonal, não caracteriza demanda complementar de serviço.

No trabalho temporário há uma relação triangular, ou seja, envolve 3 partes: o empresário rural tomador de serviço; a empresa de trabalho temporário, que deve ter registro no MTE; e o trabalhador contratado pela empresa de trabalho temporário.

A contratação só é válida para empresários rurais com CNPJ (pessoas jurídicas) ou organizações coletivas equiparadas. A lei não permite que produtor rural pessoa física contrate mão de obra temporária.

Devem ser feitos 2 contratos distintos: um contrato de trabalho entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário; e um contrato civil entre a empresa de trabalho temporário e o empresário rural tomador, com a indicação do motivo da contratação temporária e o prazo de duração dos serviços, compatível com o motivo apresentado.

O mesmo trabalhador poderá prestar serviços ao empresário rural por até 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias, de forma consecutiva ou não.

Para contratar mão de obra temporária, o empresário rural deve ter outros empregados permanentes na mesma função.

O trabalhador temporário tem direito a receber a mesma remuneração e benefícios do empregado que ele substitui ou daquele que exerce a mesma função ou atividade, nas mesmas condições.

Não é permitido contrato de experiência nesse tipo de relação.

O empresário rural tomador pode supervisionar diretamente o serviço dos trabalhadores temporários, garantindo a boa execução das atividades.

Onde está previsto?

Lei nº 6.019/1974 e Decreto nº 10.854/2021, artigos 41 a 75.

Quais são as principais obrigações do empregador em relação ao trabalho temporário?

Além de outras obrigações previstas em lei, o empresário rural que contrata trabalhadores temporários deve observar os seguintes cuidados:

- a) Verificar o registro da empresa de trabalho temporário no MTE, certificando-se de que ela cumpre todos os requisitos legais;
- b) Incluir, no contrato escrito com a empresa de trabalho temporário, a qualificação das partes, o motivo da contratação temporária, o prazo e o valor da prestação de serviços, além de condições de saúde e segurança aplicáveis aos trabalhadores temporários;
- c) Oferecer ao trabalhador temporário os mesmos serviços de refeição e atendimento ambulatorial disponibilizados aos seus empregados permanentes;
- d) Comunicar imediatamente à empresa de trabalho temporário a ocorrência de qualquer acidente com o trabalhador temporário durante a prestação de serviços; e
- e) Garantir o cumprimento de todas as normas de segurança e saúde no trabalho.

Como são feitos o pagamento e a rescisão do contrato de trabalho temporário?

O empresário rural efetua o pagamento do valor previsto em contrato diretamente para a empresa de trabalho temporário, que é responsável pelo pagamento do salário de cada trabalhador, bem como por todos os recolhimentos legais, como FGTS, INSS e demais encargos, inclusive no momento da rescisão do contrato de trabalho.

O empresário rural tem responsabilidade subsidiária pelos direitos trabalhistas devidos durante o período em que o trabalhador lhe prestou serviços. Isso significa que, se a empresa de trabalho temporário não cumprir suas obrigações, o empresário rural pode ser acionado para pagar esses valores. Porém, se a empresa de trabalho temporário falir, a responsabilidade do empresário rural passa a ser solidária – ou seja, tanto ela quanto o empresário rural podem ser cobrados ao mesmo tempo.

Portanto, é essencial que o empresário rural escolha uma empresa de trabalho temporário séria e regularizada. Ele pode – e deve – exigir comprovação de que a empresa cumpre as obrigações trabalhistas referentes aos trabalhadores temporários que prestam serviços em sua propriedade.

Quando esse contrato pode ser considerado irregular?

O contrato de trabalho temporário será considerado irregular quando:

- a) For firmado por produtor rural pessoa física ;
- b) A empresa de trabalho temporário não tiver registro no MTE;
- c) Não houver contrato escrito entre as partes;
- d) A contratação não se enquadrar nas hipóteses legais, ou seja, não for para substituir empregados ausentes temporariamente ou para atender a uma demanda complementar de serviço;
- e) O motivo da contratação não estiver claramente descrito no contrato ou não corresponder à realidade;
- f) Houver contratação de trabalhador temporário para substituir empregados em greve, salvo nos casos expressamente permitidos por lei;
- g) O contrato ultrapassar o prazo máximo de prestação de serviços (180 dias prorrogáveis por mais 90 dias, de forma consecutiva ou não); e
- h) Após o término do contrato, o mesmo trabalhador voltar a prestar serviços para o mesmo empregador antes de completar 90 dias.

Constatada a irregularidade, considera-se que o trabalhador temporário possui um contrato de trabalho por prazo indeterminado com o empresário rural, e não com a empresa de trabalho temporário.

CONTRATO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS (TERCEIRIZAÇÃO)

A contratação de prestação de serviços, mais conhecida por terceirização, prevista na Lei nº 6.019/1974, constitui uma relação jurídica que envolve três partes: o contratante (produtor ou empresário rural); a contratada (empresa prestadora de serviços); e os trabalhadores vinculados à empresa contratada.



A quais situações se aplica?

O produtor ou empresário rural pode contratar uma empresa prestadora de serviços que atenda aos requisitos legais para funcionamento, e transferir a execução de quaisquer de suas atividades, inclusive as atividades-fim, conforme estabelecido em contrato escrito.

Na terceirização, a empresa prestadora de serviços é responsável por contratar, remunerar e dirigir o trabalho de seus empregados. O produtor ou empresário rural não deve interferir na gestão ou na organização do trabalho da prestadora de serviços, nem participar da seleção, contratação e dispensa dos trabalhadores da empresa contratada.

Não há vedação para a subcontratação, desde que observadas as exigências legais, incluindo os requisitos referentes ao capital social mínimo e à capacidade econômica da prestadora.

O trabalhador que tenha tido o contrato de trabalho rescindido com o produtor ou empresário rural não pode retornar como sócio ou empregado da empresa prestadora de serviços antes de decorridos 18 meses da demissão, salvo se aposentado.

O descumprimento desses requisitos legais pode descaracterizar a terceirização, sujeitando o contratante às responsabilidades trabalhistas diretas.

A prestadora de serviços é necessariamente uma pessoa jurídica. Assim, não é admitida a contratação de uma pessoa física (autônomo ou MEI) como empresa terceirizada.

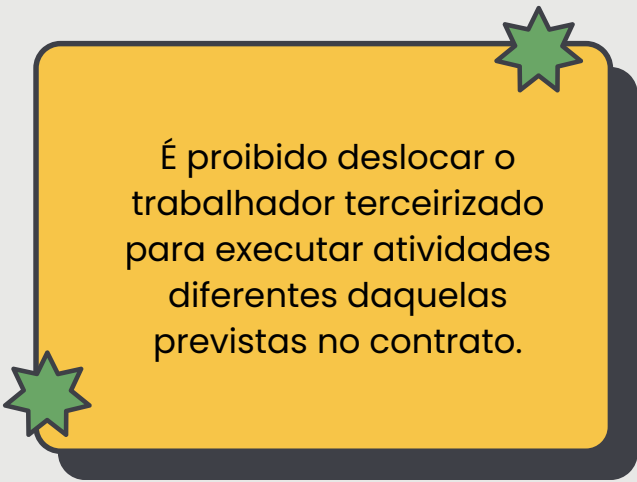
Onde está previsto?

A Lei nº 13.429/2017, que alterou a Lei nº 6.019/1974, e, posteriormente, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) introduziram mudanças substanciais nos contratos de prestação de serviços a terceiros, conhecidos como terceirização.

Quais são as obrigações do empregador em relação ao trabalho terceirizado?

Além de outras obrigações previstas em lei, o produtor ou empresário rural deve observar os seguintes cuidados ao contratar uma empresa prestadora de serviços:

- a) Verificar a regularidade da empresa contratada, certificando-se de que possui CNPJ ativo, inscrição na Junta Comercial e capital social compatível com o número de empregados. Os valores mínimos de capital social variam conforme o porte da empresa: de R\$ 10.000,00 (para até 10 empregados) a R\$ 250.000,00 (para mais de 100 empregados);
- b) Firmar contrato por escrito, contendo a qualificação das partes, a descrição detalhada dos serviços a serem prestados, o valor e o prazo de execução, quando houver;
- c) Especificar claramente os serviços contratados, que não podem ser genéricos, indeterminados ou configurar mero fornecimento de mão de obra;
- d) Oferecer aos trabalhadores terceirizados as mesmas condições sanitárias e estruturais asseguradas aos próprios empregados, incluindo: instalações adequadas para o trabalho e para a alimentação (quando oferecida em refeitórios); uso de transporte; atendimento médico ou ambulatorial; treinamento; e condições de segurança e saúde;
- e) Abster-se de dirigir ou controlar diretamente os trabalhadores terceirizados. A empresa prestadora de serviços é a única responsável por contratar, remunerar e dirigir o trabalho de seus empregados; e
- f) Garantir o cumprimento das normas de segurança e saúde dos trabalhadores terceirizados.



É proibido deslocar o trabalhador terceirizado para executar atividades diferentes daquelas previstas no contrato.

Como são feitos o pagamento e a rescisão do contrato de trabalho terceirizado?

A empresa prestadora de serviços é a responsável por remunerar e realizar todos os recolhimentos legais de seus trabalhadores, incluindo FGTS, INSS e demais encargos trabalhistas. Ela também é responsável pela rescisão dos contratos de trabalho.

O produtor ou o empresário rural têm responsabilidade subsidiária em relação aos créditos trabalhistas devidos no período em que o trabalhador prestou serviços em seu benefício. Isso significa que, se a prestadora de serviços não cumprir suas obrigações, o produtor ou empresário rural podem ser acionados para pagar esses valores.

Por esse motivo, antes de firmar o contrato é fundamental verificar se o capital social da empresa contratada está integralizado e se ela possui capacidade econômica e financeira para cumprir suas obrigações trabalhistas e previdenciárias. Essa verificação reduz os riscos de responsabilização futura do contratante.

Um microempreendedor individual - MEI pode ser contratado como empresa prestadora de serviços terceirizada?

Não. Embora o MEI possua CNPJ, ele não é uma pessoa jurídica, mas uma pessoa física, que exerce atividade econômica individualmente. E a Lei nº 6.019/1974 exige que a empresa prestadora de serviços terceirizados seja uma pessoa jurídica, nos termos previstos no artigo 44 do Código Civil.

Pode ser contratado um trabalhador como pessoa jurídica para prestar serviços terceirizados?

Não. O produtor ou empresário rural não pode contratar um trabalhador individual que se formalizou como pessoa jurídica (a chamada “pejotização”) para prestar serviços terceirizados.

A Lei nº 6.019/1974 determina que a empresa terceirizada deve possuir capacidade econômica compatível com o número de empregados, ou seja, ter trabalhadores contratados por ela para executar a atividade transferida.

Assim, uma pessoa jurídica sem empregados próprios não atende aos requisitos legais e não pode atuar como prestadora de serviços terceirizados.



Quando esse contrato pode ser considerado irregular?

O contrato de terceirização será considerado irregular quando ocorrerem, entre outras, as seguintes situações:

- a) A empresa prestadora de serviços não atender aos requisitos legais de funcionamento, como capital social compatível;
- b) Inexistência de contrato escrito ou falta de especificação clara dos serviços a serem prestados;
- c) O contrato tiver por objeto apenas o fornecimento de mão de obra, sem definição de atividade ou resultado específico;
- d) A contratante realizar diretamente o recrutamento, a seleção ou a arregimentação dos empregados da prestadora de serviços;
- e) A contratante efetuar o pagamento dos salários direto aos empregados da prestadora ou definir o valor da remuneração desses trabalhadores;
- f) Os empregados da prestadora ou de suas subcontratadas estiverem subordinados ao poder diretivo, técnico, hierárquico ou disciplinar da contratante, ou se esta exercer poder de mando sobre eles, ainda que por meio de prepostos;
- g) Houver desvio de função, quando o trabalhador for mantido em atividade diversa daquela prevista no contrato de prestação de serviços;
- h) O empregado demitido pela contratante voltar a prestar serviços a ela, como empregado da prestadora antes de decorrido o prazo de 18 meses da demissão;
- i) Os titulares ou sócios da prestadora tiverem, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante como empregados ou trabalhadores sem vínculo empregatício; e
- j) For verificada a falta de capacidade econômica da prestadora de serviços.





COMO SABER QUAL A MELHOR FORMA DE CONTRATAÇÃO?

Para identificar o tipo de contrato mais adequado, devem ser consideradas as situações abaixo:

O trabalhador vai desempenhar uma atividade permanente, sem data certa para acabar.

Nesse caso, a melhor opção é o [contrato por prazo indeterminado](#).

O trabalhador vai desempenhar uma atividade permanente, sem data certa para acabar, mas antes é necessário fazer um teste.

Nesse caso, a melhor opção é iniciar com o [contrato de experiência](#), que é um contrato excepcional, por prazo determinado, com vistas à contratação por prazo indeterminado após o período de teste.

O trabalhador vai desempenhar uma atividade temporária.

Nesse caso, as opções de contratação variam de acordo com o tipo de atividade a ser desempenhada:

A atividade temporária para a qual será feita a contratação tem data certa para acabar.

Nesse caso, é possível optar por um contrato por [prazo determinado](#).

A atividade temporária para a qual será feita a contratação é sazonal, corresponde ao período de safra.

Nesse caso, é possível optar por um [contrato de safra](#).

A atividade para qual o produtor rural (pessoa física) vai contratar é temporária e durará, no máximo, 2 meses, dentro do período de um ano.

Nesse caso, é possível optar por um contrato de trabalho por [pequeno prazo](#).

A prestação de serviços objeto da contratação não é contínua?

Nesse caso, é possível optar por um contrato de [trabalho intermitente](#), desde que a prestação de serviços seja descontínua e ocorra em períodos intercalados de trabalho e inatividade.

Existem outras formas de contratar um trabalhador além das opções vistas acima?

Sim. Além da contratação do trabalhador diretamente, é possível que os empresários e produtores rurais adotem uma das opções abaixo, conforme suas necessidades:

Um produtor rural quer se reunir com outros produtores da região para contratar os trabalhadores de forma conjunta, respeitando os seus direitos.

Nesse caso, o grupo de produtores rurais pode se organizar na forma de um [Consórcio Simplificado de Empregadores Rurais](#), para garantir os direitos dos trabalhadores.

Um empresário rural precisa contratar um trabalhador para movimentação de carga.

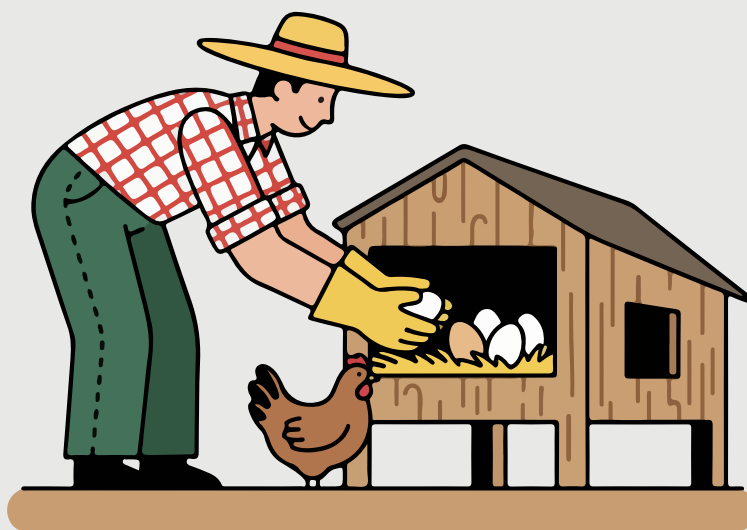
Nesse caso, é possível optar pelo [trabalho avulso](#).

Um empresário rural quer contratar um trabalhador de forma provisória, para substituir um trabalhador regular que precisou se ausentar temporariamente, ou para cobrir uma demanda complementar de serviço.

Nesse caso, é possível contratar uma empresa de [trabalho temporário](#).

Um produtor rural ou empresário rural quer repassar a um terceiro a execução de qualquer das suas atividades, com ou sem prazo fixo.

Nesse caso, é possível optar por um [contrato de prestação de serviços a terceiros \(terceirização\)](#) com uma empresa idônea.



01 **É possível contratar um Microempreendedor Individual – MEI em vez de um empregado rural para atividades regulares?**

O Microempreendedor Individual – MEI é uma categoria prevista na Lei Complementar nº 123/2006, regulamentada pela Resolução CGSN nº 140/2018.

O MEI pode ser contratado para prestar serviços de forma autônoma e independente, somente nas atividades listadas no Anexo XI da referida Resolução.

No entanto, não pode ser contratado para o desempenho de atividades contínuas ou permanentes, que façam parte das necessidades regulares do produtor ou empresário rural. Ou seja, se a atividade é repetitiva, periódica ou essencial ao funcionamento do empreendimento, a contratação do MEI é irregular.

Além disso, o MEI não pode atuar com características típicas de vínculo de emprego, como pessoalidade, subordinação e habitualidade. Nessas situações, deve ser adotada uma modalidade formal de contrato de trabalho, conforme previsto na legislação trabalhista.

Para consultar as atividades permitidas ao MEI, [clique aqui](#) e acesse o Anexo XI da Resolução CGSN nº 140/2018.

02 **Há possibilidade de recrutar trabalhadores migrantes brasileiros de outra localidade?**

Sim, desde que observadas algumas exigências legais que protegem o trabalhador migrante interno. Antes do deslocamento, o trabalhador já está à disposição do empregador, por isso deve ser registrado (no eSocial) ainda em sua localidade de origem, em data anterior à viagem. Também é recomendável que o exame médico admissional seja realizado no local de origem.

O empregador deve arcar com os custos do transporte e da alimentação durante o deslocamento, e, no local de trabalho, garantir alojamento ou moradia familiar adequados, alimentação e água potável e fresca. Ao término do contrato, deve ser providenciado o retorno ao local de origem, garantindo transporte e alimentação.

Como o empregador deve manter todas as condições ofertadas (tipo de contrato e duração, salário, local de trabalho), é recomendável que essas informações constem em contrato escrito firmado antes da viagem, para transparência e segurança jurídica.

03 E quanto à contratação de trabalhador migrante não nacional, é possível?

Sim, desde que cumpridos os requisitos legais aplicáveis. Migrante não nacional é qualquer pessoa que emigra de um país para outro com o fim de ocupar um emprego que não seja por conta própria, conforme a Convenção nº 97 da OIT. O empregador deve arcar com custos de recrutamento, transporte e alimentação no deslocamento, além de adotar medidas para garantir a regularização migratória quando necessária.

Esses trabalhadores têm os mesmos direitos dos trabalhadores recrutados no Brasil, incluindo o fornecimento de alojamento ou moradia familiar adequados, alimentação, água potável e fresca, e transporte de retorno ao país de origem ao término do contrato. Todas as condições do contrato devem constar em instrumento escrito firmado antes da viagem, conforme a Convenção nº 97.

ATENÇÃO: existem regras e cuidados que valem para todos os trabalhadores migrantes (nacionais ou não nacionais).

- O empregador deve garantir que a contratação, o transporte, o alojamento e as condições de trabalho não envolvam fraude, abuso ou engano, especialmente no momento do recrutamento.
- O aliciamento (recrutamento mediante fraude ou promessa enganosa) ou transporte irregular de trabalhadores pode configurar crime, a depender da situação:



Para trabalhadores brasileiros migrantes internos: artigo 207 do Código Penal – aliciamento de trabalhadores de uma localidade para outra mediante fraude ou violência.

Para trabalhadores migrantes estrangeiros: a conduta irregular pode violar dispositivos da Lei de Migração nº 13.445/2017, especialmente quando envolver cerceamento de liberdade ou fraude.

- Em qualquer caso (nacionais ou não nacionais), condutas como recrutar, transportar ou acolher pessoas mediante fraude, coerção, abuso, ameaça ou violência com o objetivo de submetê-las a trabalho em condições análogas à escravidão, servidão, ou exploração sexual, podem configurar o crime de tráfico de pessoas (artigo 149-A do Código Penal).

04 Uma cooperativa de trabalho pode ser contratada para realizar trabalho em propriedade rural?

Sim, desde que sejam observados os requisitos previstos na Lei nº 12.690/2012, que regulamenta as Cooperativas de Trabalho.

A Cooperativa de Trabalho é a sociedade constituída por trabalhadores que se organizam para exercer suas atividades profissionais de forma coletiva, em busca de proveito comum, autonomia e autogestão, com objetivos como aumento de renda, melhor qualificação e melhoria das condições socioeconômicas e de trabalho (artigo 2º da lei).

As Cooperativas de Trabalho podem ser de dois tipos:

Cooperativa de Produção (artigo 4º, I): constituída por trabalhadores que atuam diretamente na produção de bens. Nessa modalidade, os cooperados participam ativamente de todas as etapas produtivas e podem, inclusive, ser proprietários dos meios de produção, como máquinas, equipamentos ou parte da estrutura utilizada. A cooperativa assume a atividade produtiva como um todo, organizando internamente o trabalho, e os resultados obtidos são distribuídos entre os cooperados conforme as regras previstas em seu estatuto e regulamentos internos.

Em propriedades rurais, uma cooperativa de produção pode, por exemplo, produzir alimentos, processar produtos agrícolas ou atuar em etapas integradas da cadeia produtiva.

Cooperativa de Serviços (artigo 4º, II): formada para a prestação de serviços especializados a terceiros, desde que não estejam presentes os requisitos da relação de emprego, como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação direta.

A Lei veda expressamente o uso de cooperativas para intermediação de mão de obra subordinada (artigo 5º). Além disso, conforme a Lei nº 6.019/1974, a cooperativa não pode atuar como empresa de terceirização, porque não atende aos requisitos legais.

Dessa forma, o empresário ou produtor rural pode contratar uma cooperativa quando forem observados os seguintes pontos:

- a) O contrato deve ser firmado diretamente com a cooperativa, e não com os cooperados individualmente;
- b) A cooperativa deve assumir a responsabilidade pela execução do serviço com autonomia;
- c) Não pode haver subordinação direta entre o produtor rural e cada cooperado; e
- d) Os cooperados devem participar dos resultados da cooperativa, recebendo retiradas, e não salário pago pelo produtor rural.

O contrato com a cooperativa será considerado irregular, com possível reconhecimento do vínculo de emprego diretamente entre o produtor rural e os trabalhadores, quando ocorrer, por exemplo:

- a) Direção direta da atividade pelo produtor rural (determinando jornada, tarefas, regras internas ou fiscalização direta); ou
- b) Comprovação de que a cooperativa foi usada apenas para encobrir relações de emprego ou evitar encargos trabalhistas.

05 O segurado especial pode contratar um trabalhador sem perder essa condição?

Sim, desde que observados os requisitos legais. Para ser enquadrado como segurado especial, a pessoa deve exercer sua atividade principalmente no campo, de forma individual ou em regime de agricultura familiar.

A categoria de segurado especial possui subdivisões que variam conforme a forma de exercício da atividade rural. Entre elas, estão:

- a) Pequeno produtor rural, que pode ser proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado ou pessoa que trabalha mediante parceria, meação, comodato ou arrendamento;
- b) Seringueiro ou extrativista vegetal;
- c) Pescador artesanal;
- d) Indígena; e
- e) Quilombola.

O produtor rural segurado especial pode contratar trabalhadores por, no máximo, 120 dias por ano, de forma contínua ou intercalada. Esse limite é anual, contados a partir da primeira contratação, e se refere ao total de dias de trabalho, independentemente do número de pessoas. Assim, o produtor rural pode contratar um trabalhador por 120 dias, ou dois por 60 dias cada, ou três por 40 dias cada, e assim sucessivamente.

Como essa contratação tem prazo máximo definido em lei, o produtor rural deve escolher uma das modalidades previstas para atividades temporárias: [contrato de trabalho por prazo determinado](#), [contrato de safra](#), [contrato de trabalho por pequeno prazo](#).

Para saber mais, veja a [cartilha Segurado Especial - Como contratar](#).

Agricultura Familiar

Caracteriza-se quando o trabalho dos membros da família é indispensável para a sua subsistência e para o desenvolvimento social e econômico da unidade produtiva

06 O segurado especial pode trabalhar com registro de emprego sem perder essa condição?

Sim. O segurado especial pode trabalhar com registro no eSocial por até 120 dias por ano, de forma contínua ou intercalada. Antes, esse trabalho só podia ocorrer na entressafra, mas o Decreto nº 10.420/2020 passou a permitir a contratação em qualquer período do ano. Como esse prazo é limitado por lei, o segurado especial deve ser contratado em uma das seguintes modalidades: [contrato de trabalho por prazo determinado](#), [contrato de safra](#), [contrato de trabalho por pequeno prazo](#).

Para saber mais, veja a [Cartilha Segurado Especial – Como contratar](#).

07 Um aposentado pode ser contratado para trabalhar?

Sim, desde que ele esteja apto para o trabalho. Todo trabalhador, inclusive o aposentado, deve ser registrado e ter os dados da contratação incluídos no eSocial antes do início das suas atividades laborais.

Todavia, existem situações em que o aposentado não pode ser contratado. É o caso do aposentado por invalidez (ou por incapacidade permanente) que não pode voltar a trabalhar, pois essa aposentadoria é concedida justamente porque o trabalhador foi considerado incapaz para o trabalho. Se ele retornar a qualquer atividade remunerada, o benefício será suspenso e poderá ser cancelado após nova perícia médica.

Nos demais casos – como a aposentadoria por idade, por tempo de contribuição ou aposentadoria rural – o trabalhador pode ser contratado normalmente, desde que esteja apto e cumpra as mesmas regras aplicáveis aos demais empregados.

08 Se o trabalhador a ser contratado recebe o benefício do Bolsa Família, ele perderá o benefício se for registrado?

Não. O simples fato de ser registrado como empregado no eSocial não faz o trabalhador perder o benefício do Bolsa Família. Para receber o benefício, o que importa é a renda familiar por pessoa, e não a existência de vínculo formal de trabalho. Assim, o trabalhador continuará recebendo o Bolsa Família enquanto a renda familiar mensal por pessoa for igual ou inferior a R\$ 218,00, conforme a Lei nº 14.601/2023.

Mesmo que a renda familiar ultrapasse esse valor, o trabalhador pode continuar no programa, desde que se enquadre na Regra de Proteção do Bolsa Família.

Essa regra foi criada para evitar que as famílias percam o benefício de forma imediata quando seus integrantes passam a exercer atividade remunerada, garantindo uma transição segura para autonomia financeira.

Nesses casos, passa a ser concedido 50% do valor do benefício, por um prazo determinado, que varia conforme a situação:

- a) 24 meses para quem já estava na Regra de Proteção até junho de 2025;
- b) Até 2 meses para quem ingressar na Regra de Proteção a partir de julho de 2025, dependendo se a renda do trabalho é estável ou não.


Além disso, há limites de renda familiar para permanecer na regra:

- a) Até R\$ 759,00 por pessoa para quem já estava na Regra de Proteção até junho de 2025; ou
- b) Até R\$ 706,00 por pessoa para quem ingressar a partir de julho de 2025.




O Bolsa Família é um programa de assistência social destinado principalmente a famílias em situação de extrema pobreza. O objetivo do programa é apoiar quem mais precisa. Quando a renda da família aumenta e o benefício deixa de ser pago, isso não é algo negativo. Pelo contrário: significa que a família melhorou suas condições de vida e conquistou mais autonomia financeira. A assistência existe para ajudar quem precisa naquele momento. Sair do programa por aumento da renda é um resultado positivo.

Para maiores informações, acesse os links:

 [Ministério do Desenvolvimento, Assistência Social, Família e Combate à Fome e Perguntas Frequentes - Nova Regra de Proteção - Programa Bolsa Família](#)

 **Ou ainda acesse os canais de atendimento: Disque Social 121 ou pelo link** <https://falemds.centralit.com.br/atendimento/chatmds/index.html>.

 **Veja também os vídeos:** <https://www.youtube.com/watch?si=Hg5w79skEuISJopV&v=2yhXFbBmzmM&feature=youtu.be>

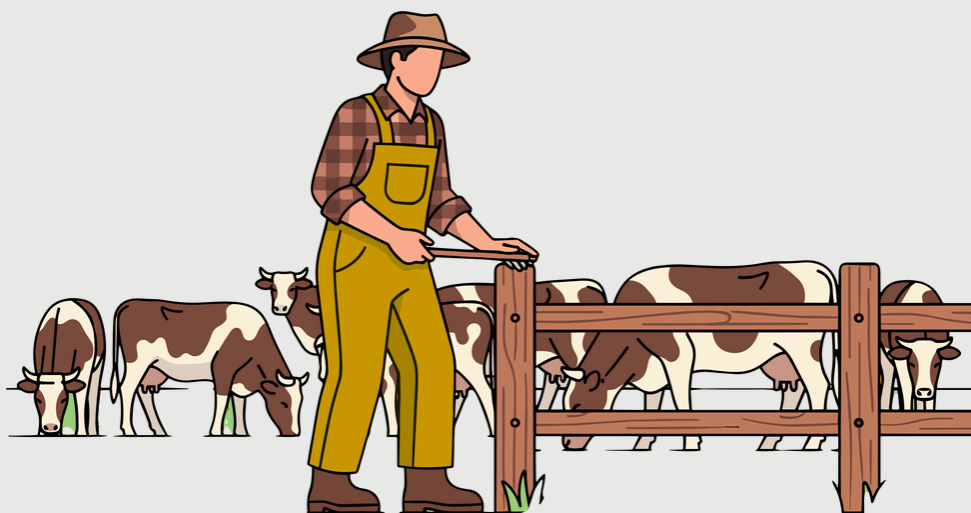
<https://www.youtube.com/watch?si=vaShlJJ5MSJqmmSI&v=WykkIhU7Jug&feature=youtu.be>

09 Se o trabalhador a ser contratado estiver recebendo seguro-desemprego, ele perderá o benefício quando for registrado?

O seguro-desemprego é um benefício temporário, previsto na Lei nº 7.998/1990, destinado a auxiliar o trabalhador demitido sem justa causa que está sem renda própria.

Quando o trabalhador é admitido em um novo emprego, o pagamento do seguro-desemprego é suspenso a partir da data do registro no eSocial. Isso significa que ele não perde as parcelas já adquiridas, referentes ao período em que ficou desempregado. Essas parcelas podem ser pagas normalmente, mesmo que o trabalhador já tenha começado suas atividades no novo vínculo, desde que correspondam ao período anterior a esta nova contratação.

O empregador deve registrar o trabalhador mesmo que ele ainda esteja recebendo o seguro-desemprego. Manter um trabalhador sem registro apenas para que continue recebendo o benefício é fraude ao programa, podendo gerar responsabilidade civil e criminal tanto para o empregador quanto para o empregado. Além disso, ainda sujeita o empregador ao pagamento de multa trabalhista.



CONTRATOS DE USO OU POSSE TEMPORÁRIA DA TERRA

01 É possível utilizar o contrato de parceria para formalizar o trabalho rural?



A parceria rural é um contrato de natureza civil, e não trabalhista, previsto na Lei nº 4.504/1964 (Estatuto da Terra) e no Decreto nº 59.566/1966.

Nesse tipo de contrato, uma das partes cede o uso de um imóvel rural (ou parte dele), ou entrega animais à outra parte, para o exercício de atividade agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa vegetal ou mista.

A parte cedente, geralmente o proprietário, deve assegurar ao parceiro que reside no imóvel rural e à sua família moradia higiênica e área suficiente para horta e criação de animais de pequeno porte. Como a propriedade rural e o contrato de parceria devem cumprir função social, é necessário garantir condições dignas de vida ao parceiro e à sua família, como fornecimento de água potável, energia elétrica (quando disponível), saneamento básico e outros recursos essenciais.

Na parceria rural, ambas as partes compartilham os riscos e os produtos da atividade. Esses riscos são caracterizados pelas decisões de produção e dos investimentos realizados, como a compra de sementes, mudas, fertilizantes e defensivos agrícolas, dentre outros.

O contrato de parceria poderá ser considerado inválido se a parte cedente for a única responsável pela direção e pelos riscos da atividade. Quanto aos frutos ou produtos partilhados, cada parceiro deve ter autonomia para negociar a sua parte, pois é vedada a cláusula de exclusividade que obrigue a venda dos produtos apenas à parte cedente. Nesses casos, o empresário ou produtor rural deverá firmar um contrato de trabalho com vínculo de emprego, conforme a legislação trabalhista.

Assim, a parceria rural se diferencia do contrato de trabalho pela ausência de subordinação entre as partes: cada parceiro tem liberdade para administrar o empreendimento, partilhando lucros e eventuais perdas.

Para maiores informações sobre o contrato de parceria, sugerimos a leitura do manual específico acessível em: XXXXXX

02 É possível usar o contrato de arrendamento rural para formalizar o trabalho rural?



O arrendamento rural é um contrato de natureza civil, e não trabalhista, previsto na Lei nº 4.504/1964 (Estatuto da Terra) e no Decreto nº 59.566/1966.

Nesse tipo de contrato, o proprietário do imóvel rural (arrendador) aluga a terra, total ou parcialmente, para que o arrendatário (inquilino), desenvolva, por sua conta e risco, alguma atividade agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa vegetal ou mista, mediante o pagamento de um valor (aluguel).

Em regra, o objeto do arrendamento restringe-se ao uso da terra. No entanto, o contrato pode incluir também animais de criação, de corte ou de trabalho, que deverão ser devolvidos ao final do contrato. Além disso, o subarrendamento (ou seja, repassar o imóvel para outra pessoa) só é permitido se o proprietário autorizar expressamente.

Importante observar que se o proprietário ou arrendador começar a dirigir ou coordenar as atividades exercidas pelo arrendatário – e se este trabalhar de forma pessoal, habitual e remunerada –, o contrato de arrendamento será inválido, e será considerada a existência de uma relação de emprego. Nesses casos, o empresário ou produtor rural deverá firmar um contrato de trabalho com vínculo de emprego, conforme a legislação trabalhista.



INSPEÇÃO
DO TRABALHO

Ministério do Trabalho e Emprego
Esplanada Dos Ministérios, Bloco F, 5.º andar, Edifício Sede,
Brasília-DF | 70.059-9000