Uma imagem contendo Texto

Descrição gerada automaticamente

Formas de

contratação de

mão de obra

no meio rural

Atualizado em julho/2023.

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

**A quais situações se aplica?**

O contrato de trabalho temporário deve ser realizado por escrito entre o empresário rural e uma empresa de trabalho temporário para atender às seguintes situações: substituição de um trabalhador que precisou se ausentar de forma provisória ou aumento inesperado de serviço. O mesmo trabalhador poderá prestar serviços ao empregador pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias prorrogáveis por mais 90 (noventa) dias. Esse período pode ser consecutivo ou não. O produtor rural pessoa física não pode se utilizar dessa forma de contratação. Não se admite contrato de experiência em caso de trabalho temporário. O empresário rural pode coordenar diretamente os serviços prestados pelos trabalhadores temporários.

**Em que lei está previsto?**

Lei nº 6.019/1974.

**Quais são as minhas principais obrigações em relação ao trabalho temporário?**

Além de outras obrigações previstas em lei, as principais obrigações do empresário rural em relação ao trabalhador temporário são:

1. Verificar se a empresa de trabalho temporário possui registro no Ministério do Trabalho e Emprego;
2. Incluir no contrato escrito com a empresa de trabalho temporário a qualificação das partes, o motivo, o prazo e o valor do trabalho temporário, além de disposições sobre saúde e segurança dos trabalhadores;
3. Estender aos trabalhadores temporários os mesmos serviços ambulatoriais e de refeição que já oferece aos seus empregados regulares;
4. Comunicar a ocorrência de qualquer acidente com os trabalhadores temporários à empresa de trabalho temporário;
5. Garantia das condições de saúde e segurança do trabalho.

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

Como o trabalho temporário é intermediado, o empresário rural faz o pagamento do valor previsto em contrato diretamente para a empresa de trabalho temporário, que é responsável por repassar a cada trabalhador a sua parte e fazer os recolhimentos e seguros exigidos pela lei, inclusive no caso de encerramento dos contratos de trabalho.

Em regra, o empresário rural tem responsabilidade subsidiária em relação aos direitos trabalhistas devidos no período em que o trabalhador prestou serviços a ele. Isso significa que, caso tais direitos não sejam cumpridos, a cobrança será direcionada primeiramente à empresa de trabalho temporário. Somente se tal empresa não puder cumpri-los, a cobrança será direcionada ao empresário rural.

Porém, se a empresa de trabalho temporário for à falência, a responsabilidade do empresário rural se torna solidária. Ou seja: em caso de não cumprimento dos direitos trabalhistas pelo período de prestação dos serviços, a cobrança pode ser direcionada à empresa de trabalho temporário, ao empresário rural ou aos dois ao mesmo tempo. Portanto, é muito importante escolher uma empresa de trabalho temporário séria e em boa saúde financeira. O empresário rural pode exigir que a empresa de trabalho temporário apresente os comprovantes de recolhimento previdenciário (INSS) feitos aos trabalhadores temporários que prestam serviços a ele.

**Quando esse contrato pode ser considerado uma fraude?**

O contrato de trabalho temporário será inválido quando for feito por um produtor rural pessoa física ou quando o empresário rural contratar uma empresa de trabalho temporário sem registro no Ministério do Trabalho e Emprego, ou não firmar o contrato por escrito. Atenção: é proibido que uma pessoa física ou MEI sejam contratados como intermediadores para o trabalho temporário. Além disso, o trabalho temporário será considerado inválido se for contratado por outros motivos, que não a substituição de trabalhadores regulares ou o aumento inesperado de serviço, ou se o motivo da contratação não for especificado no contrato. Portanto, para optar pelo trabalho temporário, o empregador rural deve ter outros trabalhadores contratados de forma permanente para as mesmas vagas que deseja preencher de forma provisória. Por fim, o trabalho temporário será inválido se ultrapassado o prazo máximo de prestação de serviços (180 dias prorrogáveis por mais 90 dias, de forma consecutiva ou não) ou se, após a finalização do prazo contratual, o mesmo trabalhador voltar a prestar serviços para o mesmo empregador em menos de 90 (noventa) dias. Em qualquer caso, considera-se que os trabalhadores temporários possuem um contrato de trabalho por prazo indeterminado com o empresário rural e não com a empresa de trabalho temporário.