

Programa

**Trabalho
Sustentável**

**Formas de
contratação de
mão de obra
no meio rural**

Atualizado em julho/2023.

**Sou empresário ou produtor rural e gostaria de contratar um trabalhador.
Quais são as minhas opções?**

Atualmente, a lei trabalhista oferece as seguintes opções de contratação direta:

- a) Contrato de trabalho por prazo indeterminado, com ou sem contrato de experiência.
- b) Contrato de trabalho para as atividades temporárias com as seguintes variações:
 - i. Contrato de trabalho por prazo determinado;
 - ii. Contrato de Safra;
 - iii. Contrato de Trabalho Intermitente;
 - iv. Contrato de Trabalho por Pequeno Prazo.

A lei trabalhista também oferece as seguintes opções de contratação indireta:

- a) Trabalho Avulso para Movimentação de Carga;
- b) Contrato de Trabalho Temporário;
- c) Contrato para prestação de serviços a terceiros (terceirização);
- d) Consórcio de empregadores rurais.

Qual a principal diferença entre elas?

A principal diferença entre elas é o prazo de duração do contrato e a forma de contratação, que pode ser direta ou intermediada (por meio do sindicato da categoria, de empresas de trabalho temporário, de empresas terceirizadas ou de consórcio de empregadores rurais).

Para encontrar o contrato que atende às suas necessidades, selecione uma das opções abaixo:

- 1. Preciso de um trabalhador para desempenhar uma atividade permanente, sem data certa para acabar.**

Nesse caso, a melhor opção é o contrato por prazo indeterminado.

- 2. Preciso de um trabalhador para desempenhar uma atividade permanente, sem data certa para acabar. Mas antes, gostaria de fazer um teste.**

Nesse caso, a melhor opção é iniciar com o contrato de experiência, que poderá se transformar em contrato por prazo indeterminado após o período de testes.

- 3. Preciso de um trabalhador para desempenhar uma atividade temporária.**

Nesse caso, além do contrato por prazo indeterminado, existem outras opções que variam de acordo com o tipo de atividade a ser desempenhada:

- a. A atividade temporária para a qual estou contratando tem data certa para acabar.**
Nesse caso, é possível optar por um contrato por prazo determinado.
- b. A atividade temporária para a qual estou contratando coincide com meu período de safra.**
Nesse caso, é possível optar por um contrato de safra.
- c. A atividade temporária para a qual estou contratando ocorre de forma irregular durante o ano inteiro, em períodos intercalados.**
Nesse caso, além do contrato por prazo determinado e do contrato de safra, é possível optar por um contrato de trabalho intermitente.
- d. Sou produtor rural (pessoa física) e a atividade temporária para a qual estou contratando dura, no máximo, 2 meses por ano.**
Nesse caso, além do contrato por prazo determinado e do contrato de safra, é possível optar por um contrato de trabalho por pequeno prazo.

4. Existem outras formas de utilizar a mão-de-obra de um trabalhador além das opções de contratação direta vistas acima?

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

a. A atividade temporária para a qual estou contratando é de movimentação de carga.

Nesse caso, além do contrato de trabalho por prazo determinado, ou do contrato de trabalho intermitente é possível optar pelo trabalho aulso.

b. Sou empresário rural e estou contratando um trabalhador de forma provisória para substituir um funcionário regular que precisou se ausentar por um tempo, ou para cobrir um aumento inesperado de serviço.

Nesse caso, além do contrato de trabalho por prazo determinado ou do contrato de safra ou do contrato de trabalho intermitente, é possível contratar uma empresa de trabalho temporário.

c. Sou produtor rural pessoa física ou empresário rural e desejo repassar a um terceiro a execução de qualquer uma das minhas atividades, com ou sem prazo fixo.

Nesse caso, além das hipóteses de contratação direta vistas acima, é possível optar por um Contrato de Prestação de Serviços a Terceiros (terceirização) com uma empresa idônea.

d. Sou produtor rural pessoa física e gostaria de me reunir com outros produtores para contratar os trabalhadores de forma conjunta.

Nesse caso, o grupo de produtores rurais pode se organizar na forma de um Consórcio de Empregadores Rurais.

5. Posso contratar um Microempreendedor Individual - MEI em vez de um trabalhador para as minhas atividades regulares?

O MEI é uma forma de organização empresarial que está prevista pela Lei Complementar nº 123/2005 e regulamentada pela Resolução nº 140/2018 do

Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN). O MEI só pode ser contratado para exercer as atividades constantes do Anexo XI da Resolução, por conta própria e de forma independente, desde que tais atividades não constituam necessidade permanente do empresário ou do produtor rural. Em outras palavras, se a atividade a ser desempenhada se repetir de forma periódica ou sistemática, a contratação do MEI será irregular. Também será irregular a contratação do MEI para a prestação de serviços com pessoalidade, subordinação e habitualidade. Nesse caso, deve ser adotada uma das modalidades de contrato de trabalho vistas acima.

6. Posso utilizar uma cooperativa de trabalho para formalizar o trabalho em minha propriedade?

A cooperativa é formada por um grupo de pessoas para o exercício de suas atividades em proveito comum, com autonomia e autogestão, conforme os requisitos da Lei nº 12.690/2012. Se essas pessoas estão subordinadas a alguém de fora, que é responsável por dirigir e remunerar as atividades da cooperativa, é caracterizada a fraude. Para que isso não ocorra, o empresário ou produtor rural deverá optar por uma das modalidades de contrato de trabalho vistas acima.

7. Posso utilizar o contrato de parceria agrícola para formalizar o trabalho rural?

A parceria rural é um contrato civil e não trabalhista, previsto na Lei nº 4.504/1964 e no Decreto nº 59.566/1966. Na parceria rural, uma das partes cede o uso de um imóvel (ou de parte dele) ou entrega animais à outra para o exercício de atividade agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa vegetal ou mista. A parte cedente, geralmente o proprietário, assegurará ao parceiro que residir no imóvel rural e à sua família, casa de moradia higiênica e área suficiente para horta e criação de animais de pequeno porte. Na parceria agrícola, as duas partes compartilham os riscos e os produtos da atividade. Os riscos são caracterizados pelas decisões de produção e pelos investimentos feitos na atividade, a exemplo da compra de produtos como sementes, mudas, fertilizantes, defensivos agrícolas, dentre outros. Porém, quando o proprietário do imóvel for o único responsável por assumir a direção e os riscos da atividade, o contrato de parceria agrícola não será válido. Em relação aos frutos que são partilhados, cada um dos parceiros deve ter

autonomia para negociar a sua parte, sob pena de se considerar inválido o contrato de parceria. Nesses casos, o empresário ou produtor rural deverá optar por uma das modalidades de contrato de trabalho vistas acima.

8. Posso usar o contrato de arrendamento rural para formalizar o trabalho rural?

O arrendamento rural é um contrato civil e não trabalhista, previsto na Lei nº 4.504/1964 e no Decreto nº 59.566/1966. Basicamente, o arrendamento consiste na locação de um imóvel rural para que o arrendatário (inquilino), por sua conta e risco, exerça atividade de exploração agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa ou mista, mediante o pagamento de aluguel. O prazo do arrendamento pode ser determinado ou não e o imóvel pode ser arrendado no todo ou em parte. Porém, caso o proprietário/arrendador coordene, de alguma forma, as atividades exercidas pelo arrendatário e essas atividades sejam exercidas de forma pessoal, habitual e remunerada, o contrato de arrendamento será considerado inválido. Nesse caso, o empresário ou produtor rural deverá optar por uma das modalidades de contrato de trabalho vistas acima.

9. Sou segurado especial, posso contratar um trabalhador sem perder meu benefício?

Sim. A pessoa que se enquadra como segurado especial por exercer suas atividades de forma individual ou em regime de agricultura familiar pode contratar trabalhadores por até 120 dias por ano. Esse período pode ser corrido ou intercalado e se aplica ao total de trabalhadores contratados. Por exemplo, o produtor rural pode contratar um trabalhador para 120 dias, ou dois trabalhadores para 60 dias cada, ou três trabalhadores para 40 dias cada e assim por diante. Como o prazo da contratação é limitado por lei, o produtor rural deverá optar por uma das formas de contratação para atividades temporárias: contrato de trabalho por prazo determinado, contrato de safra, contrato de trabalho intermitente, contrato de trabalho por pequeno prazo.

10. Sou segurado especial, posso trabalhar de carteira assinada sem perder meu benefício?

Sim. O segurado especial pode trabalhar de carteira assinada por até 120 dias por ano, corridos ou intercalados. Antes, o trabalho poderia ser feito somente durante a entressafra, mas o Decreto nº 10.420/2020 autorizou o trabalho em qualquer período do ano. Como o prazo da contratação é limitado por lei, o segurado especial deverá ser contratado por uma das seguintes formas: contrato de trabalho por prazo determinado, contrato de safra, contrato de trabalho intermitente, contrato de trabalho por pequeno prazo.

11. Sou aposentado, posso trabalhar com carteira assinada?

Depende do tipo de aposentadoria. Se a aposentadoria foi rural, híbrida, por idade, por tempo de contribuição ou por deficiência, a carteira deve permanecer assinada e o trabalhador registrado, caso continue trabalhando. No entanto, o aposentado especial, por invalidez ou por incapacidade permanente perdem o benefício se continuarem trabalhando.

12. O trabalhador que vou contratar recebe bolsa-família. Ele perderá o benefício se for registrado? Posso fazer alguma coisa para ajudar?

O bolsa-família é um benefício temporário criado pela Lei nº 14.601/2023, que se destina a auxiliar famílias que têm renda mensal insuficiente. O Decreto nº 11.566/2023 estabelece o valor denominado de “linha de pobreza”, que será considerado para a concessão do benefício. A Portaria MDS nº 897/2023 regulamenta a forma de concessão do benefício.

Para entrar no programa, é necessário que a renda familiar seja igual ou inferior a R\$ 218,00 por pessoa. Por exemplo, um trabalhador que recebe um salário no valor de R\$ 1.320,00 e tem uma família com 7 ou mais pessoas, pode ser selecionado para receber o benefício, pois isso equivale a uma renda pessoal de R\$ 188,57 ($R\$ 1.320 \div 7$ pessoas).

Depois de entrar no programa, pode ser que a renda familiar mensal por pessoa seja maior do que R\$ 218,00 e menor do que meio salário-mínimo (hoje, meio salário mínimo equivale a R\$ 660,00). Mesmo assim, o trabalhador será mantido no programa bolsa-família por um período de 24 meses recebendo a metade do benefício. Ele será desligado somente se a renda familiar por pessoa for maior de que meio salário-mínimo.

Em todo caso, o produtor rural não deve aceitar um trabalhador sem registro somente para que ele continue recebendo o bolsa-família. Lembre-se: além de ser uma fraude ao programa bolsa-família, não registrar o trabalhador sujeita o empregador ao pagamento de multa trabalhista!

13. O trabalhador que vou contratar recebe seguro-desemprego. Ele perderá o benefício se for registrado? Posso fazer alguma coisa para ajudar?

O seguro-desemprego é um benefício temporário regulado pela Lei nº 7.998/1990, destinado a auxiliar a pessoa que foi demitida sem justa causa e que não tem renda para se sustentar. Nada impede que um trabalhador que esteja recebendo o seguro-desemprego seja registrado. Porém, para saber se o trabalhador irá perder o benefício, não importa saber o momento em que serão pagas as parcelas: é necessário considerar se o período em que ele permaneceu desempregado corresponde ao número de parcelas mensais que ele tem direito de receber. Por exemplo, um trabalhador que foi demitido no dia 31 de janeiro e que tem direito a receber 3 parcelas do seguro-desemprego, irá receber todo o benefício se tiver ficado desempregado nos meses de fevereiro, março e abril, mesmo que o pagamento das parcelas tenha começado somente no mês de maio. Assim, mesmo que o trabalhador seja registrado no mês de maio, enquanto ainda está recebendo as parcelas do seguro-desemprego, não perderá o direito ao benefício. Em resumo, um trabalhador que está recebendo seguro-desemprego pode ser registrado, mas ele poderá conservar ou perder o direito ao benefício conforme o exemplo dado acima. Em todo caso, o produtor rural não deve aceitar um trabalhador sem registro somente para que ele continue recebendo o benefício. Lembre-se: além de ser uma fraude ao programa seguro-desemprego, não registrar o trabalhador sujeita o empregador ao pagamento de multa trabalhista!

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

A quais situações se aplica?

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é utilizado para as atividades permanentes e contínuas do empregador. É o contrato de trabalho padrão e mais completo previsto pela legislação trabalhista. Por esse motivo, a fraude verificada em qualquer uma das outras modalidades contratuais tem por consequência a caracterização de um contrato por prazo indeterminado no lugar do contrato inicialmente escolhido. Não possui data ou período estimado para a finalização e permanece válido até que uma das partes decida encerrá-lo. A principal diferença entre o contrato por prazo indeterminado e as demais modalidades de contratação para atividades transitórias são os direitos e as obrigações que devem ser observados no momento da rescisão contratual.

Em que lei está previsto?

Lei nº 5.889/1973 e CLT.

Quais são as minhas principais obrigações como empregador?

Além de outras obrigações previstas em lei, as principais obrigações do empregador rural no contrato de trabalho por prazo indeterminado são:

- a) Registro do trabalhador no E-social;
- b) Pagamento do salário no valor, na forma e no prazo estabelecidos em lei;
- c) Pagamento do 13º (décimo terceiro) salário;
- d) Concessão de vale-transporte e outros benefícios;
- e) Pagamento de adicional noturno, de periculosidade ou de insalubridade;
- f) Limitação da jornada de trabalho e pagamento das horas extras;
- g) Concessão de intervalos e folgas;
- h) Concessão de férias;
- i) Concessão de licenças e benefícios previdenciários;
- j) Respeito às estabilidade legais;
- k) Recolhimentos e repasses (FGTS, INSS e Sindicatos);
- l) Garantia das condições de saúde e segurança do trabalho.

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

O contrato de trabalho por prazo indeterminado pode ser encerrado por:

- a) Pedido de demissão do trabalhador;
- b) Demissão sem justa causa pelo empregador;
- c) Demissão com justa causa pelo empregador;
- d) Rescisão indireta do contrato de trabalho.

Cada modalidade de rescisão possui regras, obrigações e prazos específicos. Clique sobre cada uma delas para saber mais.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A quais situações se aplica?

O contrato de experiência é um tipo de contrato por prazo determinado que se aplica aos primeiros meses de trabalho, para que o trabalhador e o empregador rural possam fazer um teste antes de firmarem um contrato de trabalho por prazo indeterminado. O contrato de experiência pode ser prorrogado uma vez por igual período, mas sua duração máxima total é de 90 (noventa) dias.

Em que lei está previsto?

CLT, artigo 445, parágrafo único.

Quais são as minhas principais obrigações como empregador?

Além de outras obrigações previstas em lei, as principais obrigações do empregador rural no contrato de experiência são:

- a) Registro do trabalhador no E-social;
- b) Pagamento do salário no valor, na forma e no prazo estabelecidos em lei;
- c) Pagamento do 13º (décimo terceiro) salário;
- d) Concessão de vale-transporte e outros benefícios;
- e) Pagamento de adicional noturno, de periculosidade ou de insalubridade;

- f) Limitação da jornada de trabalho e pagamento das horas extras;
- g) Concessão de intervalos e folgas;
- h) Concessão de férias;
- i) Recolhimentos e repasses (FGTS, INSS e Sindicatos);
- j) Garantia das condições de saúde e segurança do trabalho.

Como é feita a rescisão do contrato de experiência?

Como o contrato de experiência tem uma data fixa para terminar, não são devidos o aviso prévio e a multa sobre os depósitos de FGTS. Porém, se o contrato for finalizado antes do prazo, é devida uma indenização correspondente a metade dos salários que faltam até a data inicialmente prevista, além das verbas rescisórias tradicionais - 13º e férias proporcionais.

Quando esse contrato pode ser considerado uma fraude?

Dentre outras razões, o contrato de experiência será inválido se for prorrogado mais de uma vez ou se ultrapassar o prazo total de 90 (noventa) dias. Em ambos os casos, considera-se que os trabalhadores possuem 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 se aplica às atividades transitórias, que possuem uma data fixa para terminar. É admitida uma prorrogação, mas o prazo máximo total do contrato é de 02 (dois) anos.

Em que lei está previsto?

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

Quais são as minhas principais obrigações como empregador?

Além de outras obrigações previstas em lei, as principais obrigações do empregador rural no contrato de trabalho por prazo determinado são:

- a) Registro do trabalhador no E-social;
- b) Pagamento do salário no valor, na forma e no prazo estabelecidos em lei;
- c) Pagamento do 13º (décimo terceiro) salário;
- d) Concessão de vale-transporte e outros benefícios;
- e) Pagamento de adicional noturno, de periculosidade ou de insalubridade;
- f) Limitação da jornada de trabalho e pagamento das horas extras;
- g) Concessão de intervalos e folgas;
- h) Concessão de férias;
- i) Recolhimentos e repasses (FGTS, INSS e Sindicatos);
- j) Garantia das condições de saúde e segurança do trabalho.

Como é feita a rescisão do contrato por prazo determinado?

Como o contrato de trabalho por prazo determinado tem uma data fixa para terminar, não são devidos o aviso prévio e a multa sobre os depósitos de FGTS. Porém, se o contrato for finalizado antes, é devida uma indenização correspondente a metade dos salários que faltam até a data inicialmente prevista, além das verbas rescisórias tradicionais – 13º e férias proporcionais.

Quando esse contrato pode ser considerado uma fraude?

Dentre outras razões, o contrato por prazo determinado será inválido se ultrapassar o prazo máximo de 02 (dois) anos, se for prorrogado por mais de uma vez, ainda que dentro do prazo legal, ou se for realizado novamente com o mesmo trabalhador sem um intervalo mínimo de 06 (seis) meses em relação ao contrato anterior. Também será considerado inválido o contrato por prazo determinado que for firmado para atividades permanentes do empregador. Em qualquer caso, considera-se que os trabalhadores possuem 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, condicionada às variações estacionais da atividade agrária. Não é necessário ter uma data fixa pré-determinada para a finalização. Porém, não pode ultrapassar 02 (dois) anos e deve ser adotado para as atividades que vão desde o preparo do solo até a colheita.

Em que lei está previsto?

Lei nº 5.889/1973, artigo 14, parágrafo único e CLT.

Quais são as minhas principais obrigações como empregador?

Além de outras obrigações previstas em lei, as principais obrigações do empregador rural no contrato de trabalho de safra são:

- a) Registro do trabalhador no E-social;
- b) Pagamento do salário no valor, na forma e no prazo estabelecidos em lei;
- c) Pagamento do 13º (décimo terceiro) salário;
- d) Pagamento de adicional noturno, de periculosidade ou de insalubridade;
- e) Limitação da jornada de trabalho e pagamento das horas extras;
- f) Concessão de intervalos e folgas;
- g) Concessão de férias;
- h) Recolhimentos e repasses (FGTS, INSS e Sindicatos);
- i) Garantia das condições de saúde e segurança do trabalho.

Como é feita a rescisão do contrato de safra?

Como o contrato de safra é um tipo de contrato por prazo determinado, seu término regular após a colheita pode ser feito sem a concessão de aviso prévio e sem o pagamento da multa sobre os depósitos de FGTS. No entanto, se o contrato for finalizado antes do término do período de safra, são devidos o aviso prévio, a multa indenizatória correspondente a metade dos salários que o empregado teria direito até o fim do contrato e a multa sobre os depósitos do FGTS. No aviso prévio, o empregado terá direito a um dia por semana para procurar outro trabalho sem desconto de salário.

Quando esse contrato pode ser considerado uma fraude?

Dentre outras razões, os contratos de safra não serão válidos se as atividades desempenhadas não corresponderem ao período de safra e se uma nova contratação do mesmo trabalhador for feita em menos de 06 (seis) meses contados do encerramento do contrato anterior. Em qualquer caso, 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 se aplica a qualquer tipo de atividade, desde que a prestação de serviços não seja contínua, mas, sim, intercalada ao longo do ano. Nos períodos em que o trabalhador não prestar serviços ao empregador, não é devida remuneração.

Em que lei está previsto?

CLT, artigo 443, §3º e artigo 452-A.

Quais são as minhas principais obrigações como empregador?

Além de outras obrigações previstas em lei, as principais obrigações do empregador no contrato de trabalho intermitente são:

- a) Registrar o trabalhador no E-social;
- b) Formalizar o contrato por escrito e acrescentar o valor da hora de trabalho;
- c) Realizar a convocação para o trabalho por qualquer meio de comunicação eficaz (telefone, mensagem de texto, áudio...) com antecedência mínima de três dias;
- d) Após recebida a comunicação, o trabalhador tem 01 (um) dia útil para dizer se aceita ou não a convocação para o trabalho. Se ele não responder, considera-se que recusou o chamado. O trabalhador não pode ser punido em caso de recusa e não precisa justificar seu motivo;

- e) Uma vez aceita a convocação para o trabalho, as partes devem cumprir o combinado. Se qualquer uma delas (empregador ou trabalhador) agir de forma contrária sem motivo justo, deverá pagar à outra uma indenização de 50% do valor dos serviços no prazo de 30 (trinta) dias. No mesmo prazo, as partes podem compensar os serviços que deixaram de ser prestados conforme o combinado inicial;
- f) O salário dos trabalhadores intermitentes deve ser igual ou superior ao salário-mínimo estabelecido em lei ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Pode ser superior ao salário dos demais trabalhadores contratados por outras modalidades pelo mesmo empregador. Se o período de prestação dos serviços ultrapassar um mês, o salário deverá ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte. Aplicam-se ao trabalho intermitente as regras referentes ao recibo de pagamento;
- g) Pagamento dos valores proporcionais de férias com adicional de 1/3 e do 13º salário, além do pagamento de repouso semanal remunerado e adicionais legais ao final de cada período de prestação de serviços, mediante recibo;
- h) Após doze meses de prestação de serviços, o empregador deve conceder trinta dias de férias ao trabalhador nos doze meses seguintes. Nesses trinta dias, o trabalhador não poderá ser convocado para o serviço;
- i) Limitação da jornada de trabalho e horas extras;
- j) Concessão de vale-transporte e outros benefícios;
- k) Concessão de intervalos e folgas;
- l) Recolhimentos e repasses (FGTS, INSS e Sindicatos);
- m) Garantia das condições de saúde e segurança do trabalho.

Quando esse contrato pode ser considerado uma fraude?

Dentre outras razões, o contrato de trabalho intermitente será inválido quando não for feito por escrito, ou quando as atividades desempenhadas exigirem o trabalho contínuo e não intercalado do mesmo trabalhador. Em qualquer caso, considera-se que os trabalhadores possuem um contrato de trabalho por prazo indeterminado.

CONTRATO DE TRABALHO POR PEQUENO PRAZO

A quais situações se aplica?

O contrato de trabalho por pequeno prazo se aplica quando o empregador for pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica. Além disso, a atividade a ser desempenhada não pode ultrapassar 02 (dois) meses por ano.

Em que lei está previsto?

Lei nº 5.889/1973, artigo 14-A.

Quais são as minhas principais obrigações como empregador?

Além de outras obrigações previstas em lei, as principais obrigações do empregador no contrato de trabalho por pequeno prazo são:

- a) Formalização do contrato por meio do E-social, com o registro do empregado; ou formalização do contrato por meio do E-social, sem o registro do empregado, desde que haja um contrato escrito em duas vias com identificação do produtor rural, do trabalhador contratado e do imóvel rural, bem como a autorização expressa em acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- b) Pagamento do salário* em valor equivalente ao do trabalhador permanente;
- c) Pagamento do 13º (décimo terceiro) salário proporcional*;
- d) Concessão de vale-transporte e outros benefícios;
- e) Pagamento de adicional noturno, de periculosidade ou de insalubridade proporcionais*;
- f) Limitação da jornada de trabalho e horas extras pagas de forma proporcional*;
- g) Concessão de intervalos e folgas;
- h) Pagamento de férias proporcionais acrescidas de 1/3*;
- i) Recolhimento de FGTS*;
- j) Recolhimento previdenciário (INSS)*;
- k) Garantia das condições de saúde e segurança do trabalho.

* O empregado por pequeno prazo tem os mesmos direitos que qualquer trabalhador rural. Os direitos assinalados devem ser calculados dia a dia e pagos diretamente ao trabalhador mediante recibo.

Quando esse contrato pode ser considerado uma fraude?

Dentre outras razões, o contrato de trabalho por pequeno prazo será considerado inválido se firmado por empregador que não seja pessoa física ou que não explore diretamente nenhuma atividade agroeconômica. Também será considerado inválido se não for formalizado de acordo com a lei ou se as atividades forem desempenhadas por período superior a dois meses por ano. Em qualquer caso, considera-se que os trabalhadores possuem um contrato de trabalho por prazo indeterminado com o empregador.

TRABALHO AVULSO PARA MOVIMENTAÇÃO DE CARGA

A quais situações se aplica?

O trabalho avulso se aplica unicamente aos empresários rurais, para a atividade de movimentação de mercadorias de curta duração. Os trabalhadores são encaminhados ao empregador pelo sindicato dos movimentadores de mercadoria. Cabe ao sindicato elaborar as escalas de revezamento para a remuneração dos trabalhadores em igualdade de condições, sem que haja discriminação entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados. As condições de trabalho devem ser estabelecidas por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Em que lei está previsto?

Lei nº 12.023/2009

Quais são as minhas principais obrigações em relação ao trabalho avulso?

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

- a) Efetuar o pagamento ao sindicato, que fará o repasse aos trabalhadores;
- b) Recolher o FGTS dos trabalhadores avulsos diretamente;
- c) Garantia das condições de saúde e segurança do trabalho.

Quando o trabalho avulso pode ser considerado uma fraude?

Dentre outras razões, o trabalho avulso será considerado inválido se for contratado por produtor rural (pessoa física), se não for intermediado pelo sindicato ou se tiver por objeto outro tipo de atividade que não a movimentação de carga de curta duração. Será inválido, ainda, se não houver acordo ou convenção coletiva de trabalho ou se esses instrumentos não fixarem as condições de trabalho. A prestação de serviços de forma reiterada pelo mesmo trabalhador ao mesmo empresário rural também pode descaracterizar o trabalho avulso. Em qualquer caso, considera-se que os trabalhadores possuem um contrato de trabalho por prazo indeterminado com o produtor ou empresário rural.

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:

- a) Verificar se a empresa de trabalho temporário possui registro no Ministério do Trabalho e Emprego;
- b) 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;
- c) Estender aos trabalhadores temporários os mesmos serviços ambulatoriais e de refeição que já oferece aos seus empregados regulares;
- d) Comunicar a ocorrência de qualquer acidente com os trabalhadores temporários à empresa de trabalho temporário;
- e) 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.

CONTRATO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS (TERCEIRIZAÇÃO)

1) A quais situações se aplica?

O produtor ou empresário rural, ao invés de contratar trabalhadores diretamente, pode contratar uma empresa que irá assumir a execução de qualquer uma de suas atividades. Essa empresa será a responsável por contratar outra empresa de prestação de serviços ou os próprios trabalhadores que executarão as atividades. Não é necessário fixar o prazo para a prestação dos serviços. Ao contratar uma empresa de prestação de

serviços, o produtor ou empresário rural delega completamente a execução das atividades especificadas e não mais interfere na gestão e organização dos serviços, nem no processo de seleção, contratação e demissão dos trabalhadores.

2) Em que lei está previsto?

Lei nº 6.019/1974.

3) Quais são as minhas principais obrigações em relação ao trabalho terceirizado?

Além de outras obrigações previstas em lei, as principais obrigações do produtor ou empresário rural em relação ao trabalho terceirizado são:

- a) Contratar somente empresas que possuam cadastro no CNPJ, inscrição na Junta Comercial e capital social compatível com o número de trabalhadores que possui – os valores mínimos estabelecidos por lei variam de R\$ 10.000,00 (intermediadoras com até 10 empregado) a R\$ 250.000,00 (intermediadoras com mais de 100 empregados). Atenção: é proibido contratar pessoa física ou MEI para intermediar os contratos de trabalho terceirizados; é proibido que os sócios da empresa contratada sejam ex-funcionários ou tenham prestado serviços para o mesmo produtor ou empresário rural há menos de 18 (dezoito) meses, proibição que não se aplica em caso de aposentadoria;
- b) Firmar contrato escrito que especifique a qualificação das partes, os serviços a serem prestados, o valor do contrato e o prazo, se houver. É proibido que o trabalhador seja deslocado para prestar serviços diferentes dos que foram contratados;
- c) Oferecer aos trabalhadores terceirizados as mesmas condições ofertadas a seus próprios trabalhadores em termos sanitários e de instalações para a prestação de serviços, de alimentação (quando oferecida em refeitórios), uso de transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento e proteção à saúde e segurança;
- d) A empresa contratada é a responsável por contratar, remunerar e dirigir os trabalhadores terceirizados;
- e) Garantia das condições de saúde e segurança do trabalho.

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

O produtor ou o empresário rural fazem o pagamento do valor previsto em contrato diretamente para a empresa contratada, que é responsável por remunerar seus trabalhadores e fazer os recolhimentos exigidos pela lei, inclusive no caso de encerramento dos contratos de trabalho. O produtor ou o empresário rural têm responsabilidade subsidiária em relação aos direitos trabalhistas devidos no período em que o trabalhador prestou serviços a ele. Isso significa que, caso os direitos trabalhistas sejam descumpridos, a cobrança será direcionada primeiramente à empresa contratada. Somente se tal empresa não puder cumpri-los, a cobrança será direcionada ao produtor ou empresário rural.

Quando esse contrato pode ser considerado uma fraude?

Dentre outras razões, a terceirização pode ser considerada inválida se a empresa contratada não atender às exigências da lei referentes ao capital social e à capacidade econômica, se não for firmado um contrato escrito, ou se esse contrato não especificar quais são os serviços a serem prestados. Atenção: é proibido que uma pessoa física ou MEI sejam contratados como intermediadores para o trabalho terceirizado. Também será inválido o contrato se o produtor ou empresário rural interferirem na contratação, direção e remuneração dos trabalhadores terceirizados. Além disso, se um trabalhador for demitido, ele não poderá como sócio ou empregado do mesmo produtor ou empresário rural em menos de 18 (dezoito) meses. Em qualquer caso, considera-se que os trabalhadores terceirizados possuem um contrato de trabalho por prazo indeterminado com o produtor ou empresário rural e não com a empresa contratada.

CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS

A quais situações se aplica?

O consórcio de empregadores rurais é uma forma de organização para a contratação de trabalhadores. A lei permite que um grupo de produtores rurais pessoas físicas se reúnam e concedam a um deles os poderes para contratar, gerir e demitir os trabalhadores, que poderão prestar serviços a

qualquer um dos integrantes do consórcio. O consórcio deve ser formalizado por um documento denominado “Pacto de Solidariedade”, que deve ser levado a registro no Cartório de Títulos e Documentos antes da contratação dos trabalhadores. O pacto deverá conter a identificação de cada produtor, sua matrícula no INSS, seu endereço pessoal e o de sua propriedade rural, bem como o respectivo registro no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) ou informações relativas à parceria, arrendamento ou equivalente. O consórcio deverá ser matriculado no INSS em nome do empregador que tenha recebido os poderes para contratar, gerir e demitir os trabalhadores.

2) Em que lei está previsto?

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

3) Quais são as minhas principais obrigações como produtor rural integrante do consórcio?

O consórcio de empregadores rurais pode contratar trabalhadores por prazo indeterminado ou por prazo determinado, desde que observe as obrigações trabalhistas específicas para cada uma dessas modalidades. O registro dos trabalhadores deve ser feito em nome do produtor rural escolhido pelo consórcio para gerir os contratos de trabalho. Porém, a responsabilidade de todos os produtores rurais pelas obrigações trabalhistas é solidária: ou seja, em caso de não cumprimento de tais obrigações, a cobrança pode ser direcionada a qualquer um dos integrantes do consórcio ou a todos ao mesmo tempo. Os trabalhadores contratados nessas condições só podem prestar serviços para quem faz parte do consórcio.

4) Quando essa forma de contratação pode ser considerada uma fraude?

Dentre outras razões, a contratação por meio de consórcio será inválida se não houver “Pacto de Solidariedade”, se o pacto existente não for registrado em Cartório de Títulos e Documentos. A contratação também será inválida se os trabalhadores prestarem serviços para um produtor que não faça parte do consórcio ou se não estiverem devidamente

Programa

Trabalho Sustentável

formalizados em nome do consórcio. Em qualquer caso, considera-se que o empregador é o produtor rural para quem o trabalhador seja encontrado trabalhando.