

Quando o trabalho
decente entra em campo,
todos ganham.



**Formalização do
contrato de trabalho
no meio rural**




VOCÊ SABE QUAL É A FORMA DE CONTRATAÇÃO IDEAL PARA O SEU NEGÓCIO?

Nesta cartilha, apresentamos um guia resumido sobre as formas de contratação no meio rural. O guia completo pode ser acessado na página www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/trabalho-sustentavel/ Compreenda as opções disponíveis e escolha a mais adequada para suas necessidades, gerenciando sua força de trabalho de maneira eficaz, legal e sustentável.

CONTRATAÇÃO DIRETA: ESCOLHENDO O MELHOR ENQUADRAMENTO

A contratação direta de trabalhadores no meio rural oferece opções diversas para atender às necessidades específicas dos empregadores. As opções incluem contratos de trabalho por prazo indeterminado, contratos de experiência, contratos por prazo determinado, contratos de safra, contratos de trabalho intermitente e contratos de pequeno prazo. Cada opção tem suas





características e vantagens, permitindo que os empregadores selecionem a opção mais adequada para suas atividades e demandas.

Contrato de trabalho por prazo indeterminado: atividades permanentes


O contrato de trabalho por prazo indeterminado é a opção padrão para atividades permanentes e contínuas no meio rural. É completo e flexível, sem uma data específica de término. É regulamentado pela Lei nº 5.899, de 1973, e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).


Contrato de experiência: testando a adequação

O contrato de experiência é uma opção para testar a adequação do trabalhador ao trabalho a ser desenvolvido antes de uma contratação por prazo indeterminado. É regulado pelo artigo 44, parágrafo único, da CLT. Admite uma prorrogação e dura, no máximo, 90 dias. Ao final, pode ser convertido em um contrato por prazo indeterminado. Se encerrado no prazo combinado, não serão devidos o aviso prévio e a multa de 40% sobre o saldo de FGTS no momento da rescisão.

Contrato de trabalho por prazo determinado e contrato de safra: atividades delimitadas no tempo

Para atividades com duração limitada, existem opções como o contrato de trabalho por prazo determinado e o contrato de safra. Ambos admitem uma prorrogação e podem durar até 2 anos. Após esse período, não é admitido um





novo contrato por prazo determinado com o mesmo trabalhador em menos de 6 meses. Se o encerramento ocorrer no prazo originalmente previsto, não serão devidos o aviso prévio e a multa aviso prévio e a multa de 40% sobre o saldo de FGTS no momento da rescisão. As duas modalidades têm vantagens específicas para atender a diferentes necessidades. O contrato de safra pode ser utilizado para qualquer etapa durante o ciclo de cultivo, que vai desde o preparo do solo até a colheita, enquanto o contrato por prazo determinado pode ser utilizado quando existir uma data fixa e pré-determinada para o término das atividades.

Contrato de trabalho intermitente: atividades em períodos intercalados

Para atividades que não são contínuas ao longo do ano, o contrato de trabalho intermitente é uma alternativa. Os trabalhadores prestam serviços de forma intercalada, e nos períodos de inatividade não há remuneração. Possui regras específicas quanto à formalização, convocação para o trabalho, pagamento e férias, previstas no art. 452-A da CLT.





Contrato de trabalho por pequeno prazo: empregador pessoa física

O contrato de trabalho por pequeno prazo é uma opção para produtores rurais (pessoas físicas) que desejam contratar trabalhadores por até 2 meses por ano. Essa escolha possui suas próprias regras de formalização, de acordo com o art. 14-A da Lei nº 5.889, de 1973.

ALTERNATIVAS PARA ORGANIZAR A FORÇA DE TRABALHO

Além das opções de contratação direta, existem outras alternativas para gerenciar a força de trabalho no meio rural. Elas incluem trabalho avulso para movimentação de carga, contrato de trabalho temporário, terceirização e consórcio de empregadores rurais. Cada alternativa tem suas particularidades e implicações. Fique atento se a modalidade escolhida se aplica a empresários (pessoas jurídicas) ou produtores rurais (pessoas físicas).

Trabalho avulso para movimentação de carga: serviços de curta duração

O trabalho avulso é uma opção para empresários rurais que necessitam de mão de obra para movimentação de carga de curta duração. Os trabalhadores são encaminhados ao empregador pelo sindicato da categoria, a quem cabe elaborar as escalas de revezamento.





A modalidade exige acordo ou convenção coletiva de trabalho para definir as condições. O FGTS dos trabalhadores deve ser recolhido diretamente pelo empresário rural.

Contrato com uma empresa de trabalho temporário: resposta a necessidades emergentes

Em alguns casos, o empresário rural pode optar por contratar uma empresa de trabalho temporário com registro no Ministério do Trabalho e Emprego. Esse contrato é uma alternativa para atender a demandas temporárias, seja para substituir um trabalhador que precisou se ausentar de forma provisória ou lidar com um aumento inesperado de serviço. O formato permite o trabalho por até 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias. Esse período pode ser consecutivo ou não. O empresário rural faz o pagamento à empresa e ela remunera os trabalhadores.

Contrato de prestação de serviços a terceiros (terceirização): delegar responsabilidades

A terceirização é uma opção para empresários rurais que desejam delegar a execução de atividades específicas a empresas especializadas. Essa opção exige um contrato com a empresa terceirizada, que se responsabilizará pelo gerenciamento da força de trabalho. Uma vez delegadas, as atividades devem ser executadas com autonomia e independência, sem qualquer interferência do empresário ou do produtor rural contratante. O prestador de serviços a terceiros deve ser uma empresa - a lei não permite a contratação de MEI ou de pessoa física para



essa finalidade. É muito importante que a empresa escolhida seja idônea. Se ela não puder garantir os direitos dos trabalhadores, os empresários e produtores rurais poderão ser responsabilizados de forma subsidiária.

Consórcio de empregadores rurais: força no trabalho em conjunto

O consórcio de empregadores rurais é uma opção de organização para a contratação conjunta de trabalhadores. A lei permite que um grupo de produtores rurais (pessoas físicas) se reúna e conceda a um deles os poderes para contratar, gerir e demitir os trabalhadores, que poderão prestar serviços, de forma exclusiva, 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.

ATENÇÃO!

Essa modalidade não se aplica aos produtores rurais que sejam segurados especiais.





Agricultores Segurados Especiais: contratação sob medida

Segurado especial é o trabalhador rural que exerce atividades de forma individual ou em regime de economia familiar. Os segurados especiais podem trabalhar formalmente ou podem contratar trabalhadores por até 120 dias por ano, em qualquer época e de forma corrida ou intercalada.

No caso da contratação de trabalhadores, o limite deve ser considerado para a totalidade dos contratados (por exemplo, é possível contratar 1 [um] trabalhador por 120 dias, 2 [dois] trabalhadores por 60 dias cada, 3 [três] trabalhadores por 40 dias cada, etc.) e as formas alternativas para a organização da força de trabalho não podem ser utilizadas pelo segurado especial. Como o prazo máximo de contratação é definido por lei, os seguintes contratos podem ser utilizados: contrato de experiência, contrato por prazo determinado, contrato de safra, contrato intermitente e contrato rural por pequeno prazo.

Independentemente da forma de contratação escolhida, os empresários e produtores rurais são responsáveis pela manutenção de condições adequadas de saúde e segurança nos locais de trabalho.



Os contratos de trabalho formais garantem os seguintes direitos aos trabalhadores:

Registro	Feito no eSocial antes do início das atividades.
Salário	Pago até o 5º dia útil do mês seguinte ou após o período trabalhado, respeitado o valor mínimo previsto em lei ou negociação coletiva.
Décimo terceiro	Pago de forma proporcional após o período trabalhado ou de forma integral em até duas parcelas por ano: a primeira até 30/11 e a segunda até 20/12.
Vale-transporte e outros benefícios	Vale-transporte com desconto máximo de 6% e outros benefícios, como alimentação ou cesta básica, desde que previstos em negociação coletiva.
Adicionais	Noturno (25%), de insalubridade (10%, 20% ou 40%) ou de periculosidade (30%), a depender das condições de trabalho.
Horas Extras	Pagas com um acréscimo de, no mínimo, 50% em relação à hora normal.
Limitação de jornada	Máximo de 8h diárias e 44h horas semanais, permitidas 2h extras de forma eventual.
Intervalos e folgas	Correspondentes a descanso semanal remunerado (mínimo de 24h), intervalo entre jornadas (mínimo de 11h) e intervalo para almoço e descanso (de 15 minutos a 2h, a depender da jornada estabelecida).
Férias	Durante 30 dias, adquiridas após 12 meses de trabalho ou, se terminado o contrato antes disso, pagas de forma proporcional ao fim do período trabalhado, sempre com o acréscimo de 1/3.
Recolhimentos e repasses	Recolhimento de INSS e FGTS na proporção de 8% sobre a remuneração mensal, conforme guias emitidas pelo eSocial.
Segurança e saúde no trabalho	Exames médicos (na admissão, periodicamente e na dispensa), equipamentos de proteção individual (EPI), alojamentos e meios de transporte adequados, água potável e instalações sanitárias adequadas, prevenção de intoxicação por agrotóxicos, dentre outros.



Para mais informações, entre em contato com o Ministério do Trabalho e Emprego pelo e-mail pts.sit@trabalho.gov.br





SECRETARIA DE
**INSPEÇÃO DO
TRABALHO**

MINISTÉRIO DO
**TRABALHO
E EMPREGO**

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO





PROGRAMA
TRABALHO
SUSTENTÁVEL



APOIO:



Organização
Internacional
do Trabalho



CERALC

Conduta Empresarial Responsável
na América Latina e no Caribe.

INICIATIVA:

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

