

Contratação de mão de obra na **AGRICULTURA FAMILIAR**

O que é importante saber



INTRODUÇÃO

Essa cartilha tem como objetivo, orientar os agricultores familiares que necessitam contratar mão de obra eventual para auxiliar nas atividades de plantio, tratos culturais e colheita de sua produção rural.

A contratação de mão de obra é uma necessidade cada vez mais frequente em várias atividades desenvolvidas pelas famílias de agricultores familiares, tais como: colheita da uva e demais, cultura do tabaco, agroindústrias, entre outras. Contudo, há muitas dúvidas sobre qual a melhor forma de contratar, sem prejuízo na hora de receber algum benefício previdenciário. Por isso, algumas famílias de agricultores acabam contratando de forma informal, o que não lhes dá segurança jurídica na hora de encaminhar os benefícios previdenciários e ainda causa outros transtornos.

Por outro lado, aqueles que trabalham sem registro formal, igualmente sofrem prejuízos, tanto em relação aos direitos trabalhistas quanto na hora de encaminhar seus benefícios previdenciários, pois não conseguem comprovar vínculo como segurado da previdência social.

Visando a prestar alguns esclarecimentos importantes para essas famílias que precisam contratar, eventualmente, alguns trabalhadores, assim como para os próprios trabalhadores, as entidades parceiras prepararam esse material.

DESEJAMOS UMA BOA LEITURA.

O AGRICULTOR FAMILIAR E A PREVIDÊNCIA SOCIAL:

1 COMO O AGRICULTOR FAMILIAR É CLASSIFICADO PERANTE A PREVIDÊNCIA SOCIAL?

É denominado segurado especial. Pode ser proprietário, arrendatário, parceiro, comodatário, posseiro, dentre outros, desde que a área explorada não ultrapasse quatro módulos fiscais (o que varia de município para município) e não pode ter empregado permanente. Enquadra todo grupo familiar, cônjuges e filhos (acima de 16 anos) que trabalham na terra e não tenham outra fonte de renda.

2 O AGRICULTOR PODE CONTRATAR MÃO DE OBRA SEM PERDER A QUALIDADE DE SEGURADO ESPECIAL E OS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS?

Sim, mas não pode exceder 120 empregados/dia no ano civil. Explicando: durante o ano, de janeiro a dezembro, a soma de empregados e os dias trabalhados não podem ultrapassar 120 dias. Exemplo: pode contratar um empregado por até 120 dias. Dois empregados por até 60 dias. Três empregados por 40 dias e assim por diante. A contratação pode ser intercalada, ou seja, em períodos diferentes. Pode contratar um período no plantio e outro na colheita. Se ultrapassar os 120 dias todo grupo familiar perde a qualidade de segurado especial enquanto perdurar o vínculo empregatício.

3 O AGRICULTOR FAMILIAR PODE TRABALHAR COMO EMPREGADO SEM PERDER A QUALIDADE DE SEGURADO ESPECIAL E OS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS?

Sim. Pode trabalhar em outra atividade por até 120 dias no ano civil, de janeiro a dezembro. Se ultrapassar os 120 dias passa a ser enquadrado como contribuinte individual ou empregado, dependendo do vínculo. Nesse caso não desenquadra os demais integrantes do grupo familiar. Somente quem tiver outra renda deixa de ser segurado especial. Os demais integrantes permanecem com o enquadramento.



A CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA E A PREVIDÊNCIA SOCIAL:

4 QUAIS OS CUIDADOS QUE PRECISA TER?

É importante que tudo seja regularizado, para que a previdência social possa saber se não ultrapassou o limite de 120 dias. Tanto para contratação de empregados ou se estiver trabalhando em outra atividade.

ALERTA

NÃO CONTRATAR E NÃO SER CONTRATADO SEM REGISTRO. ISSO PODE ACARRETAR SÉRIOS PROBLEMAS PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS.



5 COMO O AGRICULTOR FAMILIAR /SEGURADO ESPECIAL PODE CONTRATAR MÃO DE OBRA?

São várias as formas de contratação. O importante é fazer sempre uma contratação formal, com documentos que sejam fiéis à forma como será realizado o trabalho, atendendo a legislação, os direitos trabalhistas e as questões de saúde e segurança do trabalhador.

FORMAS DE CONTRATAÇÃO

6 QUAIS OS TIPOS DE CONTRATOS QUE PODERÁ FAZER?

A legislação atualmente oferece várias possibilidades para contratação, que pode ser por prazo determinado ou indeterminado, dependendo da necessidade das famílias e de acordo com cada cultura. Quantos trabalhadores? Quantos dias? E assim por diante.

A SEGUIR AS PRINCIPAIS FORMAS DE CONTRATO QUE PODEM SER UTILIZADAS PELOS AGRICULTORES FAMILIARES.

CONTRATOS

7 CONTRATO POR PEQUENO PRAZO (CURTA DURAÇÃO)

É um contrato específico que foi incluído na legislação para atender as necessidades de contratação por curto prazo pelo agricultor familiar. Dispensa assinatura em Carteira de Trabalho, desde que tenha previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Deve ser registrado no E-social simplificado e ter contrato firmado pelas partes, em duas vias. O prazo dessa forma de contrato é de dois meses no período de um ano e serão garantidos todos os direitos trabalhistas. (art. 1º lei. 5.889/73).

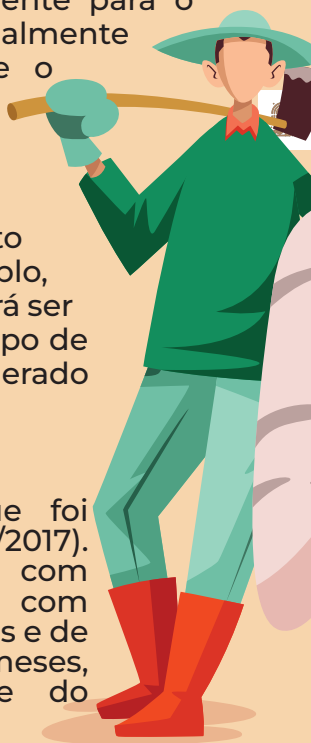
8 CONTRATO DE SAFRA

A legislação permite fazer um contrato somente para o período da safra para aquelas tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo, o cultivo e a colheita e pode ser objeto de contrato para o Segurado Especial no limite de até 120 dias no ano cível, mesmo intercalado. Por não ter fixação de dias, sugere-se sempre constar cláusula no contrato fazendo referência a safra e ao ano. Por exemplo, safra da uva 2023. No término do contrato, deverá ser pago ao safrista a título de indenização de tempo de serviço 1/12 avos do salário mensal, sendo considerado mês inteiro a fração superior a quatorze dias

9 CONTRATO INTERMITENTE

É uma modalidade nova de contrato que foi autorizada na reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Utilizada quando a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

O *e-social* simplificado para o segurado especial, ainda não está adequado para atender todas as especificidades dessa modalidade de contrato.



10 CONSÓRCIO DE EMPREGADORES

É uma modalidade em que mais de um contratante pode contratar um ou mais empregados, 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. Deve ser formalizado por um documento denominado “Pacto de Solidariedade”, e registrado no Cartório de Títulos e Documentos antes da contratação dos trabalhadores, contendo a identificação de cada um dos produtores rurais, com a matrícula no INSS, seu endereço pessoal e o da propriedade, bem como o registro no INCRA ou informações relativas à parceria, arrendamento ou equivalente. O consórcio deverá ser matriculado no INSS em nome do produtor que receber a outorga de poderes, e, todos os integrantes serão solidariamente responsáveis.

ALERTA

NESSA MODALIDADE O AGRICULTOR FAMILIAR PERDE A QUALIDADE DE SEGURADO ESPECIAL.



11 POSSO CONTRATAR MAIS DE UM EMPREGADO?

Sim. Pode contratar, mas para manter a qualidade de segurado especial, precisa respeitar o limite de 120 dias empregados dia no ano civil, de janeiro a dezembro, conforme explicado no item dois.

12 QUAIS OS CUIDADOS QUE PRECISO TER?

Sempre formalizar a contratação e observar as regras da legislação. Nunca contratar pessoas que estão impedidas de ter um contrato de trabalho, pois quem contrata também está incorrendo em ilegalidade e poderá ser multado/penalizado por isso. Quem recebe seguro-desemprego ou está recebendo benefício por incapacidade temporária ou permanente (auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez). São exemplos de situações com impedimentos de ter um vínculo formal.

13 QUEM RECEBE BOLSA FAMÍLIA PODE TRABALHAR REGULARIZADO?

Enquanto houver vínculo de emprego formal o bolsa família será suspenso, terminando o vínculo volta receber bolsa família. Maiores ajustes serão tratados com o governo.

14 POSSO CONTRATAR POR DIA?

A legislação permite a contratação de mão de obra por dia, mas precisa regularizar o vínculo no E-social e observar os demais requisitos legais. Exemplo: contrato intermitente e contrato de curta duração.

15 POSSO FAZER CONTRATO DE PARCERIA?

O contrato de parceria pode ser feito, desde que, de fato, a relação seja de parceria. O estatuto da terra, art. 96, determina as regras para celebrar um contrato de parceria, em que o proprietário terá uma quota de participação na colheita dos frutos produzidos (exemplo 20% sobre a colheita do fumo).

Na parceria agrícola, as duas partes compartilham os riscos e os produtos da atividade e cada uma delas tem autonomia para decidir como negociar a sua quota da produção. 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. Nesse caso, haverá as características de vínculo de emprego e dono da terra deverá optar por uma das modalidades de contrato de trabalho previstas na legislação.

ATENÇÃO

HAVENDO PAGAMENTO DO PROPRIETÁRIO DA TERRA PARA O PARCEIRO PODERÁ CARACTERIZAR VÍNCULO DE EMPREGO E NÃO UMA PARCERIA.

PARA GARANTIR A QUALIDADE DE SEGURADO ESPECIAL PERANTE A PREVIDÊNCIA SOCIAL A PARCERIA PODE SER SOMENTE DE 50% DO TOTAL DA ÁREA E O PARCEIRO OUTORGADO DEVE SER E PERMANECER COMO SEGURADO ESPECIAL.



16 COMO IDENTIFICAR QUE HÁ UMA RELAÇÃO DE EMPREGO E NÃO UMA RELAÇÃO DE PARCERIA?

Na relação de emprego há obediência (subordinação), pagamento/remuneração (pode ser por hora, dia, quinzena, mês, produção, etc.), cumprimento de horário (habitualidade), pessoalidade (a pessoa física que trabalha).

17 É POSSÍVEL FAZER O SISTEMA DE TROCA DE SERVIÇO/DIAS COM OS VIZINHOS?

Sim. Contudo, não pode haver qualquer tipo de pagamento. Importante cuidar para que haja equiparação/igualdade de condições. Importante nesse caso fazer um contrato de cooperação.

18 POSSO CONTRATAR POR MEIO DE UMA EMPRESA TERCEIRIZADA OU COOPERATIVA DE MÃO DE OBRA?

Embora a legislação atual permita a contratação por meio de empresa terceirizada ou cooperativa de trabalho, não é recomendado essa forma de contratação, pois o agricultor permanece com responsabilidade subsidiária, o que significa que se a empresa ou cooperativa não cumprir as obrigações trabalhistas poderá o agricultor familiar ter que arcar com esse ônus. Mas, caso resolva contratar, deve observar se a empresa é idônea e cumpre todas as obrigações trabalhistas, fiscais, previdenciárias e de saúde e segurança do trabalhador. Importante ter um contrato escrito e manter os registros de pagamento

MUITO CUIDADO COM OS “GATOS”.

O TERMO “GATO” É UTILIZADO PARA AQUELAS PESSOAS QUE FAZEM A INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA ENTRE TRABALHADORES E EMPREGADORES. NORMALMENTE SÃO CONHECIDOS POR APELIDOS, SEM POSSIBILIDADE DE MAIOR IDENTIFICAÇÃO E LOCALIZAÇÃO. ESSA FORMA DE CONTRATAÇÃO É MUITO PERIGOSA E ARRISCADA PARA AMBOS, POIS NORMALMENTE OS CONTRATANTES PAGAM BASTANTE, O TRABALHADOR GANHA POUCO E O GATO FICA COM BOA PARTE DO DINHEIRO. NÃO CUMPRE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.



19 **PODEM SER CONTRATADOS INDÍGENAS E PESSOAS DE OUTROS ESTADOS OU PAÍSES?**

A lei determina que não pode haver discriminação entre trabalhadores indígenas e não indígenas. Aos indígenas são assegurados todos os direitos trabalhistas.

É proibida a contratação de índios que vivem em grupos desconhecidos ou que possuem poucos e vagos informes através de contatos eventuais com elementos da comunhão nacional (sociedade).

Quando os trabalhadores vêm de outras localidades deve ser informado o Ministério do Trabalho e Emprego.

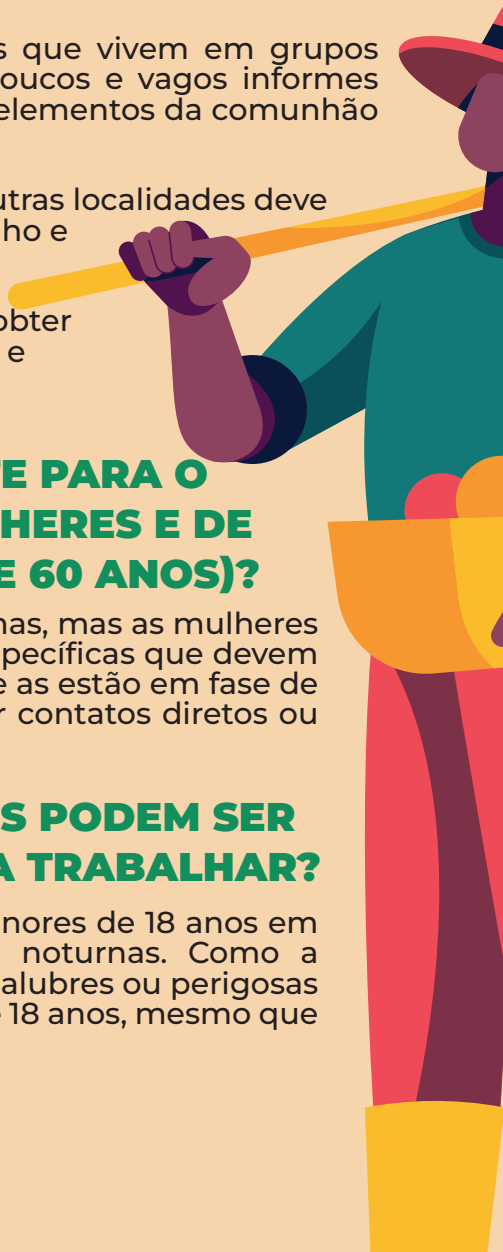
Trabalhadores Estrangeiros devem obter autorização do Ministério da Justiça e Ministério do Trabalho.

20 **HÁ REGRA DIFERENTE PARA O TRABALHO DAS MULHERES E DE IDOSOS (MAIORES DE 60 ANOS)?**

As normas trabalhistas são as mesmas, mas as mulheres e os idosos têm algumas normas específicas que devem ser observadas. As gestantes ou que as estão em fase de lactação e os idosos não podem ter contatos diretos ou indiretos com agrotóxicos.

21 **MENORES DE 18 ANOS PODEM SER CONTRATADOS PARA TRABALHAR?**

Não é possível a contratação de menores de 18 anos em atividades insalubres, perigosas e noturnas. Como a maioria das atividades rurais são insalubres ou perigosas não é possível contratar menores de 18 anos, mesmo que sejam emancipados.



CUIDADOS COM A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Quem contrata mão de obra rural, em todo o Brasil, deve implantar na sua atividade normas de higiene e de segurança do trabalho que foram estabelecidas através da portaria SEPRT nº 22.677/2020, que editou a **NR 31** (Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura).



22 O QUE É O PGRTR?

Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural. Quem contratar empregado, em qualquer fase da produção, deve elaborar e implementar o PGRTR.

O governo federal disponibiliza uma ferramenta que permite ao empregador rural, com até 50 trabalhadores, elaborar o seu PGRTR de forma gratuita. Através do endereço eletrônico

<https://pgr.trabalho.gov.br/>

Mesmo fazendo o PGRTR as informações em relação a saúde e segurança do trabalhador devem ser informadas no E-Social.

23 É PRECISO FAZER ALGUM EXAME MÉDICO PARA INICIAR E ENCERRAR O CONTATO DE TRABALHO?

Sim. É preciso fazer exame médico para contratação e demissão. O empregado está dispensado de realizar exame demissional desde que o último exame médico tenha sido realizado há menos de 90 dias, salvo disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

24 QUAIS OS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO NECESSÁRIOS?

a. Que tipo de equipamento é necessário para trabalhar com agrotóxico?

Boné árabe, calça, e blusa hidrorrepelente, viseira facial, respirador com filtro combinado (químico para proteção de vapores e mecânico para proteção de partículas líquidas), avental impermeável, luvas de nitrila ou neoprene e botas de PVC;

b. Que tipo de equipamento é necessário para trabalhar com tratores?

Boné ou chapéu, Protetor auditivo, macacão justo ao corpo e botina.

c. Que tipo de equipamento é necessário para trabalhar na lavoura?

Chapéu de palha ou boné árabe, protetor solar, botas impermeáveis ou sapato de segurança adequado, capa de chuva, óculos e luvas de segurança



IMPORTANTE:

O AGRICULTOR FAMILIAR TEM OBRIGAÇÃO DE FORNECER OS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E FISCALIZAR O USO POR PARTE DO TRABALHADOR.

25 COMO DEVEM SER AS ÁREAS DE VIVÊNCIA (INSTALAÇÕES SANITÁRIAS, LOCAIS PARA REFEIÇÕES, ALOJAMENTOS, LOCAL ADEQUADO PARA O PREPARO DE ALIMENTOS E LAVANDERIAS)? *

As instalações sanitárias devem contar com esgoto ou fossa séptica, separada por sexo, com lavatório, bacia sanitária e mictório para 20 trabalhadores ou fração (com água limpa, sabão/sabonete, papel higiênico/papel toalha e recipiente para coleta de lixo). Nos estabelecimentos rurais com

até cinco empregados, quando eles utilizarem a instalação sanitária da sede, está dispensada a separação por sexo, desde que garantidas as condições de higiene e privacidade.

Os alojamentos devem ser limpos, possuir camas, colchões, roupas de cama, armários, iluminação, ventilação, portas, janelas, recipientes para coleta de lixo e separados por sexo. O empregador pode optar por fornecer moradia para as famílias, desde que a capacidade seja dimensionada para uma família

***ACESSE O LINK NR 31 NO FINAL DA CARTILHA**

26 EM QUAIS SITUAÇÕES SÃO OBRIGATÓRIOS ALOJAMENTOS E LAVANDERIAS?

Apenas nos casos em que houver trabalhadores alojados.



27 EM QUAIS SITUAÇÕES ESTÁ DISPENSADA A NECESSIDADE DE LOCAL ADEQUADO PARA O PREPARO DE REFEIÇÕES?

Somente quando os alimentos forem preparados fora da propriedade rural.

28 COMO DEVEM SER SERVIDAS AS REFEIÇÕES?

Devem ser servidas em local fixo, com higiene e conforto, dispondo de água limpa para higienização e local ou recipiente para guarda e conservação de refeições. Dispor de água potável em condições higiênicas, sendo proibido uso de copo coletivo. As refeições podem ser realizadas na casa, junto com a família contratante, desde que o local das refeições atenda o estabelecido na NR 31.

29 QUAL A CARGA/PESO QUE PODE SER SUPTADO PELO TRABALHADOR?

O peso suportado por um trabalhador durante o transporte manual de cargas deve ser compatível com a sua capacidade de força e não ser suscetível de comprometer a sua saúde.

30 QUAIS OS CUIDADOS IMPORTANTES PARA O TRANSPORTE DOS TRABALHADORES?

É proibido transportar trabalhadores sobre carroceria aberta em caminhões, tratores ou implementos. Trabalhadores não podem ser transportados junto com agrotóxicos ou ferramentas em um mesmo compartimento do veículo.

O transporte coletivo de trabalhadores rurais possui regramento específico na NR 31.



REGISTRO E DOCUMENTAÇÃO

31 COMO POSSO FAZER O REGISTRO DE UM EMPREGADO?

Para o segurado especial existe a plataforma simplificada no E-social. Ali ele informa os dados da contratação, gera o recibo de pagamento e depois o termo da rescisão de contrato. O INSS, a Receita Federal e a Caixa Econômica Federal receberão as informações tornando-se dessa forma uma contratação regular, sem gerar prejuízo para o enquadramento como segurado especial e o reconhecimento de direitos previdenciários e garantindo os direitos trabalhistas.

32 QUE DOCUMENTAÇÃO É NECESSÁRIA?

É importante fazer um contrato escrito, compatível com a forma de contratação. O trabalhador deverá apresentar documentos pessoais. O registro na Carteira de Trabalho é obrigatório, mas, agora, mesmo que o trabalhador não apresente a CTPS no momento do registro no E-social, pelo CPF do trabalhador as informações vão direto para a Carteira de Trabalho eletrônica.

ALERTA

O AGRICULTOR NÃO PODE RETER NENHUM DOCUMENTO DO CONTRATADO.



33 QUEM PODE FAZER A DOCUMENTAÇÃO?

O E-social simplificado para o segurado especial permite que o próprio agricultor possa fazer a regularização referente a contratação, usando a senha gov.br. Contudo, para ter maior segurança, poderá buscar auxílio do Sindicato dos Trabalhadores Rurais ou escritórios de contabilidade.

34 E SE O EMPREGADO NÃO QUISER FAZER NENHUM DOCUMENTO PARA SER REGULARIZADO?

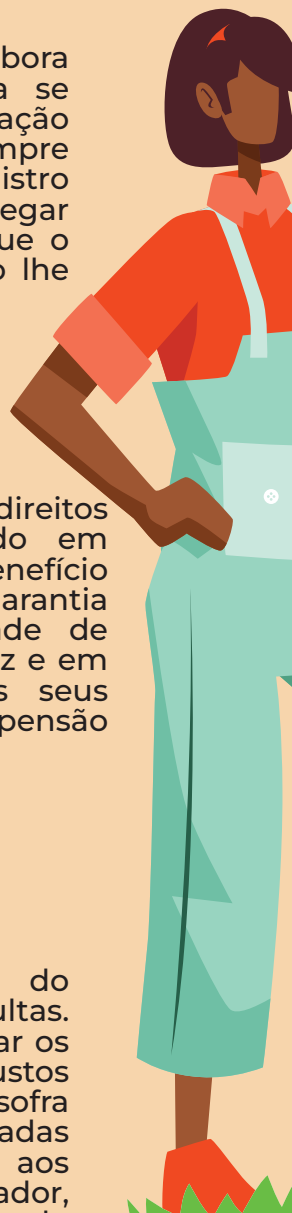
O correto é não ser contratado, pois, embora muitas vezes o empregado não queira se regularizar, ao empregador aceitar essa situação estará agindo em desacordo com a lei. Sempre será obrigação de quem contrata fazer o registro e garantir o cumprimento da legislação. Alegar perante o juiz ou órgão de fiscalização que o empregado não quis ser regularizado não lhe servirá como defesa

35 HÁ IMPLICAÇÕES PARA O TRABALHADOR QUE NÃO ESTIVER REGULARIZADO?

Sim. Ele não terá a garantia de seus direitos trabalhistas e previdenciários implicando em prejuízos no momento de requerer um benefício previdenciário. Também, não possuem garantia em caso de acidente ou impossibilidade de trabalhar em caso de doença e/ou invalidez e em caso de morte deixarão desprotegidos seus dependentes, pois eles não terão direito à pensão da previdência social.

36 IMPLICAÇÃO PARA O CONTRATANTE QUE NÃO REGULARIZAR.

Poderá sofrer autuação do Ministério do Trabalho e Emprego tendo que pagar multas. Pode ser acionado judicialmente para pagar os direitos aos empregados e nesse caso os custos poderão ser maiores. Caso o empregado sofra um acidente, poderá arcar com pesadas indenizações, muitas vezes vitalícias, aos dependentes em caso de morte do trabalhador, por exemplo. Além disso, a comercialização do produto pode ser desvalorizada no mercado interno e externo.



37 PRINCIPAIS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Pagamento de salário

Jornada de trabalho de 8 horas diárias (máximo). Se exceder, terá direito a hora extra (até 2 horas, com acréscimo);

Adicional noturno (25%), quando se enquadrar (na lavoura das 21h às 05h e na pecuária das 20h às 4h);

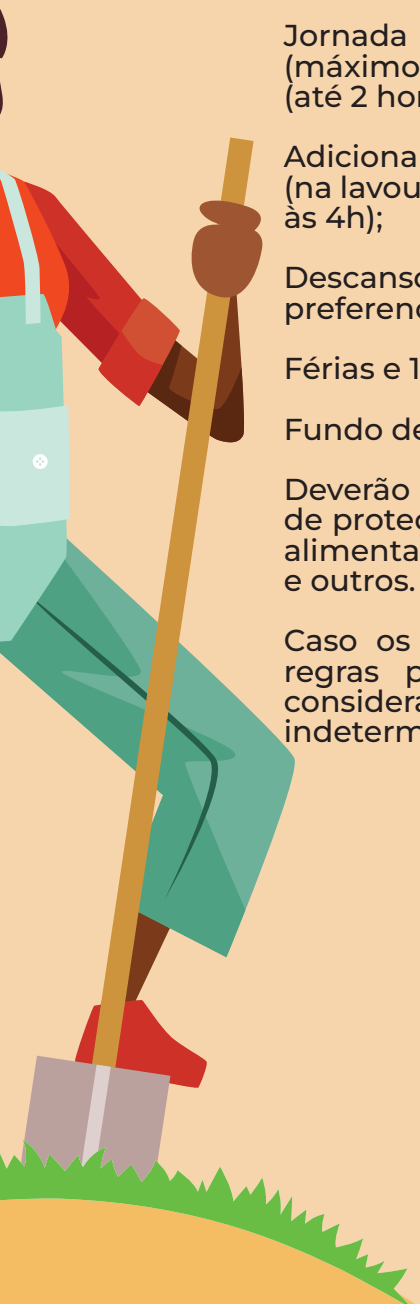
Descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Férias e 13º proporcional;

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Deverão receber as ferramentas, equipamentos de proteção, água potável, local adequado para alimentação, primeiros socorros, treinamentos e outros.

Caso os contratos firmados não atendam as regras previstas na legislação, poderão ser considerados contratos por prazo indeterminado.



38 PASSO A PASSO PARA FAZER O REGISTRO NO E-SOCIAL *

Ter a senha “gov.br”, que deve ser nível ouro ou prata, certificado digital ou procuração - <https://www.gov.br/pt-br>;

Ter os documentos de identidade, CPF e endereço da(s) pessoa(s) a ser(em) contrata(s);

Fazer o contrato indicando a forma de contratação, pagamento, período trabalhado;

Fazer o ASO – Atestado de Saúde Ocupacional.

Informar os dados do empregado e a forma de contratação. O próprio sistema vai transmitir direto para Carteira de Trabalho Digital e gerar o pagamento.

CONCLUSÃO:

Esta cartilha procurou abordar as principais dúvidas existentes acerca das questões que envolvem a contratação de mão de obra pela agricultura familiar que ocorrem de forma sazonal. Não foram abordadas questões relativas a vínculos de emprego que são firmados por prazo indeterminado.

Para mais informações ou dúvidas contate o seu Sindicato dos Trabalhadores Rurais.

**1ª EDIÇÃO:
AGOSTO DE 2023**



ANOTAÇÕES:



LINKS ÚTEIS:

NR 31:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-22.677-de-2-2-de-outubro-de-2020-285009351>

E-social:

<https://login.esocial.gov.br/login.aspx>

Contratação de mão de obra na **AGRICULTURA FAMILIAR**

Realização:



FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES (AS)
ASSALARIADOS RURAIS NO
RIO GRANDE DO SUL



MINISTÉRIO DO
TRABALHO E EMPREGO

Apoio:

