

Bárbara Freitas: Contratos de trabalho no agronegócio

Não é de hoje que o agronegócio vem expandindo a sua atuação, chegando a atingir a marca de 18,97 milhões de oportunidades de empregos em 2022, conforme resultados apontados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad). Logo, o agronegócio se torna uma fonte cativa de busca por empregos pelas mais distintas áreas de profissionais.

Dessa forma, surgem algumas dúvidas se o agro também é regido pela Convenção das Leis Trabalhistas (CLT) ou se a forma de contratação é particular do setor. Isto posto, é fundamental saber quais são os principais contratos utilizados no agronegócio, aqueles que consideram características sazonais das atividades agrícolas, as demandas específicas da colheita e da produção, bem como as implicações das políticas agrícolas. Vejamos:

123RF



123RF

Contratos de safra e sazonalidade

A principal característica dessa modalidade contratual é a sua durabilidade. O contrato de safra tem sua duração previamente determinada, em que o tempo máximo que pode perdurar é de dois anos, conforme prevê o [artigo 445 da CLT](#). Mas nada muda quanto aos direitos trabalhistas que são garantidos a todo trabalhador formal, de forma que a sua jornada de trabalho é limitada a 44 horas semanais, possui direito a férias acrescida de um terço, descanso semanal remunerado, bem como deve também o empregador realizar os recolhimentos previdenciários, como o INSS, IR, FGTS e 13º salário.

O que o diferencia é que, por justamente possuir um prazo pré-determinado, em caso de rescisão do contrato antes do prazo combinado, o empregador deverá pagar ao empregado 50% da remuneração a que este teria direito até o término do contrato, além da multa de 40% do saldo do FGTS. E o mesmo direito é válido ao empregador no caso de o empregado pedir demissão. O mesmo deverá arcar com a multa de 50% da remuneração ao empregador. Não impedindo ainda possíveis descontos nas verbas rescisórias devidas.

Ponto importante é que, por ser um contrato de trabalho temporário, caso seja encerrado ao final da safra, não será necessário pagar aviso prévio e multa do FGTS, limitando os gastos apenas a uma indenização na proporção de 1/12 do salário para cada mês trabalhado.

Contrato de arrendamento rural

Diferentemente do contrato de safra, o contrato de arrendamento rural não é previsto na CLT, e sim no Estatuto da Terra (Lei 4.504/66) e no Decreto Regulamentador nº 59.566/66. Tal modalidade possibilita que uma parte ceda à outra, por tempo determinado ou não, o uso e gozo total ou parcial de imóvel rural, incluindo, ou não, outros bens, benfeitorias e ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa ou mista, mediante retribuição ou aluguel.

Contrato de parceria rural

Essa modalidade de contrato é bem mais específica do que o contrato de arrendamento rural, pois ela diz respeito somente à cessão do uso específico da propriedade, apenas o uso da terra para que outro produtor rural possa explorar enquanto o arrendamento engloba o uso e gozo do imóvel. Na parceria, fator determinante é a partilha de riscos, mesmo em caso fortuito ou força maior, e dos frutos, produtos ou lucros obtidos, todos serão compartilhados na proporção que estipularem. Neste caso, pode ou não abranger benfeitorias e instrumentos, como tratores e colheitadeiras.

Nesse modelo de contrato, existe cessão apenas do uso e não da posse da terra. Por isso, ambos partilham os riscos da atividade. Desastres ambientais, prejuízos e lucros são divididos. O percentual deve ser acordado no contrato de parceria.

Ainda ressalta-se que, no contrato de parceria, o proprietário da terra também é um produtor rural, logo ele também deve ter inscrição estadual e nota fiscal de produtor.

Contrato de comodato rural

É considerado um contrato atípico, sem previsão específica na legislação. Por isso, aplica-se o Código Civil na sua formulação. Assim, o comodato rural diz respeito ao empréstimo gratuito de coisas não fungíveis, ou seja, bens móveis ou imóveis que não possam ser substituídos por outros da mesma espécie, qualidade e quantidade.

Concluimos, então, que o agronegócio vai além da aplicação da Constituição e da CLT, tendo suas próprias regulamentações, como o Estatuto do Trabalhador Rural (Lei 5.889/73), e a Norma Reguladora nº 21, a qual trata dos trabalhos a céu aberto, que objetivam tornar efetivas suas respectivas previsões, para cada caso concreto.

Observação importante é que independente do modelo de contratação, você, empresária ou empresário, deve sempre consultar um advogado de sua confiança para poder elaborar o modelo contratual que mais se adequa à sua realidade, evitando prejuízos financeiros e legais.