

ASPECTOS DA PARCERIA RURAL E DO CONTRATO DE EMPREGO



Sobre o autor

Renato de Souza Sant'Ana,

Advogado militante na cidade de Barretos, Estado de São Paulo, formado pela Faculdade de Direito Laudo de Camargo da Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP e com especialização em Direito Material e Processual do Trabalho pela UNIRP de São José do Rio Preto, sócio administrador de Sant'Anna e Sant'Ana Advogados Associados.

Janeiro/18

ASPECTOS DA PARCERIA RURAL E DO CONTRATO DE EMPREGO

INTRODUÇÃO

Para se fazer determinada escolha, no modo de se explorar determinada atividade agrícola, em especial a seringueira, é preciso primeiro se conhecer à fundo as características de cada forma de trabalho.

Sabidamente, no cultivo e exploração da seringueira, ora se utiliza de contratos de parceria rural, ora se utiliza mão de obra através de contrato de trabalho assalariado.

- **CONTRATO DE PARCERIA RURAL**
- **CONTRATO DE TRABALHO COMO EMPREGADO**

A intenção do presente trabalho é apresentar estas duas formas de contratação, de forma científica, tal qual colocado pela legislação, todavia, sem aprofundamentos jurídicos tendo em vista que se destina ao público leigo nestas questões (jurídicas).

Necessário se avançar aqui um pouco do que se conhece empiricamente, no dia a dia, e enxergarmos um pouco da legislação que regula a matéria, até para entendermos por que algumas vezes se utiliza determinado tipo de contratação, que vem apresentar problemas jurídicos no futuro, se mal desenvolvido os contratos.

GERALMENTE na assinatura de contrato de parceiros ou de empregados, não há questionamentos, os problemas vão surgindo ao longo da relação jurídica, tendo seu auge na rescisão contratual.

É natural do ser humano, quando celebra determinado negócio jurídico, como, por exemplo, um contrato de parceria ou um contrato de emprego, fazer de pleno acordo com o combinado, sem questionamentos, todavia, com o passar do tempo, vem os descontentamentos, o qual ganha seu auge quando ocorre o rompimento da relação jurídica ou rescisão contratual.

São FATORES/CAUSAS que **PODEM** desencadear processos judiciais em que se discute o trabalho exercido:

- Desentendimentos pessoais
- Busca de recursos financeiros pelo trabalhador

Pode se dizer ainda, que o direito do trabalho é o ramo do direito que mais se aproxima do direito de família.

Isto acontece porque é um tipo de negócio de prestação continuada, quer dizer, é de prestação de trato sucessivo, continuado, demora no tempo. Neste tipo de negócio, as partes convivem diariamente, cada um com seu modo de ser e naturalmente as diferenças vão surgindo, os descontentamentos vão **desabrochando**.

Esta aqui a se discutir problemas de relações humanas, visto que o direito nada mais faz do que regular as relações entre os seres humanos.

São FATORES/CAUSAS que **PODEM** levar ao insucesso em processos judiciais em que se discute o trabalho exercido:

- Desenvolvimento do contrato em desacordo com a legislação
- Documentos inadequados
- Falta de testemunhas
- Assessoria jurídica inadequada

Compreendendo melhor cada tipo de contratação, seus requisitos e exigências, podemos conseguir entender porque o Poder Judiciário por vezes, declara a nulidade dos contratos de parceria, ou ainda, porque determina pagamento de verbas a empregados.

Passa-se agora a desvendar, em primeiro lugar, o Contrato de parceria rural.

PARCERIA RURAL - CONCEITUAÇÃO LEGAL – ESTATUTO DA TERRA– LEI 4.504/64 – REGULAMENTADA PELOS DECRETOS 59.566/66 E 59.428/66

Parceria rural é o contrato pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, o uso específico de imóvel rural, incluindo, ou não, benfeitorias, outros bens e/ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola (extrativa vegetal), **mediante partilha, dos seguintes riscos:**

- I - caso fortuito e de força maior do empreendimento rural;
- II - dos frutos, produtos ou lucros havidos nas proporções que estipularem;
- III - variações de preço dos frutos obtidos na exploração do empreendimento rural.

CARACTERÍSTICAS DA PARCERIA RURAL

1. A exploração agrícola é do parceiro agricultor, não do proprietário;
2. O parceiro agricultor fica com parte da produção
3. O parceiro agricultor pode e deve comercializar sua parte da produção;
4. O parceiro agricultor faz a comercialização como e para quem quiser;
5. O proprietário pela cessão do imóvel fica com outra parte da produção;
6. O parceiro proprietário pode e deve comercializar sua parte da produção;
7. O parceiro proprietário faz a comercialização da sua produção como e para quem quiser;
8. Existe a partilha dos riscos do negócio, seja por caso fortuito ou por força maior – exemplo, intempéries e pragas;
9. Existem os riscos do negócio, como variações de preço do produto;
10. O parceiro agricultor pode contar com ajuda de terceiros por sua conta e risco
11. O parceiro agricultor pode contar com a ajuda de seu conjunto familiar
12. Parceria vem de mútua ajuda e contribuição, lembra sociedade;
13. Parceria não permite subordinação entre os sócios, um não dá ordens ao outro, um não controla o outro, não existe poder de mando entre parceiros;
14. A direção do negócio se dá de comum acordo entre os Parceiros;
15. Como cada um fica com parte da produção, ambos **devem** ter inscrição de produtor rural para que possa escoar/vender seus produtos;

PROTEÇÃO LEGISLATIVA AO CONTRATO DE PARCERIA

Aplicam-se às parcerias as normas pertinentes ao arrendamento rural, no que couber, bem como as regras do contrato de **sociedade**.

Os contratos que prevejam o pagamento do trabalhador, parte em dinheiro e parte em percentual na lavoura, são considerados simples locação de serviço, regulada pela legislação trabalhista, sempre que a direção dos trabalhos seja de inteira e exclusiva responsabilidade do proprietário.

Na participação dos frutos da parceria, a quota do **proprietário não** poderá ser superior a:

- a) 20% (vinte por cento), quando concorrer apenas com a terra nua;
- b) 25% (vinte e cinco por cento), quando concorrer com a terra preparada;
- c) 30% (trinta por cento), quando concorrer com a terra preparada e moradia;
- d) 40% (quarenta por cento), caso concorra com o conjunto básico de benfeitorias, constituído especialmente de casa de moradia, galpões, banheiro para gado, cercas, valas ou currais, conforme o caso;
- e) 50% (cinquenta por cento), caso concorra com a terra preparada e o conjunto básico de benfeitorias enumeradas na alínea d deste inciso e mais o fornecimento de máquinas e implementos agrícolas, para atender aos tratos culturais, bem como as sementes e animais de tração, e, no caso de parceria pecuária, com animais de cria em proporção superior a 50% (cinquenta por cento) do número total de cabeças objeto de parceria;
- f) 75% (setenta e cinco por cento), nas zonas de pecuária ultra-extensiva em que forem os animais de cria em proporção superior a 25% (vinte e cinco por cento) do rebanho e onde se

adotarem a meação do leite e a comissão mínima de 5% (cinco por cento) por animal vendido;

g) nos casos não previstos nas alíneas anteriores, a quota adicional do proprietário será fixada com base em percentagem máxima de dez por cento do valor das benfeitorias ou dos bens postos à disposição do parceiro;

Nos contratos de Parceria, deve se notificar o parceiro agricultor 06 meses antes do vencimento do contrato, manifestando a intenção na rescisão.

FALHAS COMUNS AOS CONTRATOS DE PARCERIA INVALIDADOS

Percebem-se algumas situações nos contratos de parceria, que levam o mesmo a ser declarado nulo pelo Poder Judiciário, logo, deve ser evitado a todo custo:

1. Falta de inscrição como produtor rural pelo Parceiro Agricultor ✘
2. Falta do próprio contrato regularmente redigido ✘
3. Falta de contrato para todos os membros da família do parceiro agricultor ✘
4. Contribuição exclusiva de mão de obra pelo Parceiro Agricultor ✘
5. Pagamento de valores pelo parceiro proprietário, como ajuda de custo, pagamento de despesas ou a própria compra da produção ✘
6. Repasse pelo parceiro proprietário, de valores recebidos pela Usina ✘
7. Exercício de subordinação/mando pelo parceiro proprietário (às vezes expresso no próprio contrato) ✘

CONTRATO DE EMPREGO - CONCEITUAÇÃO LEGAL – LEI DO TRABALHADOR RURAL Nº 5.889/73

Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural presta serviços de natureza **não eventual** a empregador rural, sob a **dependência** deste e mediante **salário**.

CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE EMPREGO

São características próprias do contrato de emprego:

1. Os serviços são realizados pelo empregado;
2. **Pessoalidade** - O trabalho é feito com **pessoalidade** pelo empregado, este não pode se fazer substituir, integral ou parcialmente;
3. A cada pessoa contratada corresponde um contrato de trabalho, não é possível se fazer um contrato coletivo, por exemplo, um valor para remunerar o conjunto familiar ou, por exemplo, um casal;
4. **Onerosidade** - Em troca dos **serviços vendidos**, o empregado recebe salários, em espécie; O trabalho é **oneroso**;
5. Não se pode oferecer em pagamento, bens ou produtos;
6. **Habitualidade** - O contrato de emprego requer um trabalho **habitual**, o trabalho é feito repetidamente, com frequência, sistematicamente, é o oposto de eventual; Existe o trato sucessivo, pré-combinado;
7. **Subordinação** – Esta é a principal característica do contrato de emprego. O trabalhador deixa sua autonomia para seguir as determinações e direção do empregador.
8. **Quando, onde e como** – O empregador define e determina quando, onde e como os serviços serão realizados;

9. **Riscos do negócio** – Os riscos do negócio neste tipo de contrato, são integralmente do empregador, não podendo dividi-los com o empregado, em qualquer hipótese.

PROTEÇÃO LEGISLATIVA AO CONTRATO DE EMPREGO

São tantas as proteções legislativas ao contrato de emprego, que seria uma missão quase impossível tentar listá-las.

De qualquer forma, listam-se as principais e aquelas mais importantes que devem ser consideradas.

- 1) O contrato de emprego rural é regulado por lei especial, Lei do Trabalhador rural, e também pela CLT;
- 2) Salário – Existe um salário mínimo a se pagar aos trabalhadores, que é o salário mínimo nacional, ou então, o salário normativo da categoria negociado pelas entidades sindicais, ou na ausência deste, o salário mínimo paulista ou de cada Estado da Federação.
- 3) Horário – A previsão é a de que a jornada de trabalho não ultrapasse 8 horas diárias e 44 horas semanais, havendo o direito ao recebimento de horas extras naquilo que ultrapassar tal limite;
- 4) Intervalo intrajornada – direito a um intervalo de 01 a 02 horas durante o dia de trabalho;
- 5) Intervalo interjornada – direito a um intervalo de 11 horas entre uma e outra jornada de trabalho;
- 6) Descanso Semanal Remunerado – Folga semanal remunerada, preferencialmente aos domingos;
- 7) Férias anuais – Aos empregados é garantido o direito ao gozo de férias anuais de 30 dias, remuneradas com 1/3 de acréscimo na remuneração;
- 8) 13º. Salário anual – Remuneração de um 13º. Pagamento em dezembro de cada ano;
- 9) Adicionais por trabalho em condições desfavoráveis:

- a. Adicional noturno – Adicional de 25% pelas horas trabalhadas no período noturno, considerando das 21 hs de um dia às 05 hs do dia seguinte na agricultura, e das 20 hs de um dia às 04 hs. do dia seguinte na pecuária;
 - b. Adicional de insalubridade – Adicional pago quando o trabalho é considerado insalubridade pelas condições em que é realizado (ex. produtos químicos);
 - c. Adicional de periculosidade – Adicional pago quando o trabalho é realizado em condições potencialmente perigosas (ex. trabalho com energia de alta tensão, explosivos e inflamáveis – abastecimento de veículos e máquinas agrícolas)
- 10) FGTS – Valor depositado mensalmente pelo empregador, junto ao Governo Federal, que constituirá uma reserva ao empregado em caso de despedida
- 11) Regime previdenciário – Deve o empregado rural ser inserido no regime geral de previdência social (ex. benefícios previdenciários)
- 12) Proteção contra acidentes do trabalho – Todos os riscos de acidente do trabalho ou doença do trabalho pertencem ao empregador (ex. ferimentos, doenças relacionadas ao trabalho inclusive por esforço físico ou má posição ergonômica)

FALHAS COMUNS AOS CONTRATOS DE EMPREGO

Percebem-se algumas situações nos contratos de emprego, que levam o mesmo a ser questionado junto ao Poder Judiciário, logo, deve ser evitado a todo custo:

1. Falta de registro do contrato em CTPS ✘
2. Não anotação dos horários de trabalho ou anotação irregular ✘
3. Compra de períodos de férias, impossibilitando o descanso anual ✘
4. Pagamento de valores extra folha ✘

5. Falta de entrega e controle de equipamentos de segurança ✘
6. Relaxamento no exercício do poder diretivo e poder disciplinar ✘

FINALIZAÇÃO

Pois bem, verificou-se o conceito, características, proteção legislativa e falhas comuns, aos contratos de parceria rural e de emprego, sendo:

FATORES/CAUSAS

Insucesso em processos judiciais x Sucesso em processos judiciais

➤ Desenvolvimento do contrato em desacordo com a legislação	➤ Desenvolvimento do contrato de acordo com a legislação
➤ Documentos inadequados	➤ Documentos adequados
➤ Falta de testemunhas	➤ Testemunhas aparecem naturalmente
➤ Assessoria jurídica inadequada	➤ Assessoria jurídica adequada

É certo que no setor agrícola tanto um como outro tipo de contrato é utilizado, dependendo de como cada produtor rural pretende gerir seu negócio, assim como é certo que alguns produtores rurais já experimentaram o desgosto de questionamento judicial sobre os mesmos (seja de parceria, seja de emprego).

Analisadas as características de cada contrato, assim como analisadas as falhas comuns, pensamos que cabe a cada um avaliar que tipo de contrato mais se adéqua aos seus negócios e, fazer a opção por determinado “tipo contratual”, todavia, sempre tentando praticá-lo dentro dos preceitos legais, tentando não cometer as falhas que se demonstraram acima, visando não se expor a riscos processuais que acabam elevando os custos da atividade rural.