

**BOLETIM AGROPECUÁRIO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS**

FORMAÇÃO E GESTÃO DE CONDOMÍNIOS RURAIS

GOVERNO DO BRASIL

Boletim Agropecuário	Lavras/MG	Nº 43	p.1-17	agosto/2001
----------------------	-----------	-------	--------	-------------

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
LAVRAS – UFLA**

Ministro: Paulo Renato Souza

Reitor: Fabiano Ribeiro do Vale

Vice-Reitor: Antônio Nazareno G. Mendes

EDITORA UFLA

DIRETORIA EXECUTIVA

Marco Antônio Rezende Alvarenga (Diretor)

Antônio Soares Teixeira

Nilton Nagib Jorge Chalfun

CONSELHO EDITORIAL

Marco Antônio R. Alvarenga (Presidente)

Antônio Soares Teixeira

Heloísa Rosa Carvalho Takaki

José Donizeti Alves

Maria Laene Moreira de Carvalho

Mozar José de Brito

Nilton Nagib Jorge Chalfun

REVISÃO

PORTUGUÊS

Paulo Roberto Ribeiro

BIBLIOGRÁFICA

Narro Botelho Santos

NOMENCLATURA CIENTÍFICA

Douglas Antônio de Carvalho

SECRETARIA

Celeste Aída Maciel

Cláudia Alves Pereira

EDITORAÇÃO

Celeida Mara Tubertini Maciel

MARKETING E COMERCIALIZAÇÃO

Maria Aparecida Torres Florentino

O “Boletim Agropecuário da Universidade Federal de Lavras” tem o propósito de publicar informes técnicos de interesse agropecuário.

ENDEREÇO

Editora UFLA - Caixa Postal 37

37.200-000 - Lavras - MG

E-mail: editora@ufla.br

Home Page: www.Editora@ufla.br

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	5
1. O QUE É UM CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS?	7
2. DIREITOS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS PELO CONDOMÍNIO	8
3. NEGOCIAÇÃO E FORMAÇÃO DO CONDOMÍNIO DE EMPREGADOS PASSO A PASSO.....	9
4. PLANEJAMENTO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO DO CONDOMÍNIO	13
5. ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS DO CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS.....	15
6. ENQUADRAMENTO FISCAL DO CONDOMÍNIO	16
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17

FORMAÇÃO E GESTÃO DE CONDOMÍNIOS RURAIS

MOZAR JOSÉ DE BRITO¹

MARIA CRISTINA GODINHO LOPES²

APRESENTAÇÃO

A contratação permanente e direta de trabalhadores tornou-se muito difícil para os produtores rurais em razão dos elevados encargos trabalhistas e da própria dinâmica do trabalho rural, que oscila nos períodos de safra e entressafra. Essa dificuldade fica mais evidente no caso dos pequenos produtores.

Essa situação e, ainda, o excesso de formalidades legais exigidas para a contratação de empregados, tem estimulado a busca de novas alternativas que acarretem segurança e menos formalismos e encargos para os produtores rurais e melhores condições de vida para os trabalhadores.

Nos Estados do Paraná, Minas Gerais e São Paulo vem sendo adotada uma nova prática de contratação: o consórcio de empregadores rurais. O consórcio consiste numa sociedade de produtores rurais para gestão coletiva da mão-de-obra.

1. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras e Doutor em Administração pela Universidade de São Paulo.

2. Advogada, Mestre em Administração pela UFLA, Caixa Postal 37, 37.200-000 – Lavras - MG

Esse tipo de contratação é seguro, pois resultou do entendimento entre o Ministério do Trabalho, o Ministério da Previdência Social, Procuradores do Trabalho e representantes dos trabalhadores e produtores rurais, que reuniram-se em São Paulo em 24 de setembro de 1999 e estabeleceram as regras para a formação do condomínio de empregadores rurais.

Os resultados obtidos pelos produtores rurais que aderiram ao modelo de condomínio são animadores, sendo perfeitamente legal a sua utilização imediata por qualquer grupo de produtores que assim o desejar.

Devido ao grande interesse dos produtores por maiores informações sobre o tema é que este trabalho foi preparado, objetivando fornecer, de maneira simples e didática, os passos que os produtores rurais têm que seguir para a constituição do condomínio.

Este boletim técnico foi dividido em seis partes. Na primeira, apresenta-se uma definição de condomínio de produtores rurais. Na segunda, abordam-se os direitos trabalhistas dos empregados contratados. Na terceira, discute-se, passo a passo, o processo de negociação e de formação do condomínio de empregados rurais. Na quarta, trata-se do planejamento e gestão da força de trabalho do condomínio. Na quinta parte, descreve-se o enquadramento previdenciário do condomínio. E, finalmente, na sexta parte deste boletim, demonstra-se o enquadramento fiscal do condomínio de produtores rurais.

1. O QUE É UM CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS?

O condomínio ou consórcio de empregadores rurais é uma união de produtores rurais que tem por objetivo recrutar, contratar e administrar a mão-de-obra empregada nas fazendas dos participantes desse grupo. Nessa forma de administração, o direito de propriedade é respeitado e os diferentes produtores responderão de forma solidária por todas as obrigações trabalhistas na proporção dos serviços utilizados.

Na contratação coletiva existe uma maior segurança jurídica, pois, com a concretização do condomínio, a presença de terceiros na relação entre patrão e empregado é eliminada, afastando, assim, as possibilidades de reclamações trabalhistas, muito comuns nos processos de terceirização. A redução dos custos de contratação e de formalização do contrato de trabalho tem sido apontada como outra vantagem desse sistema. Além desses aspectos, a formação do condomínio contribui para o desenvolvimento de novas formas de organização e gestão da força de trabalho, mais especificamente para a redução do emprego informal e o subemprego. Do ponto de vista dos trabalhadores, o condomínio de empregadores rurais oferece também uma maior segurança jurídica, principalmente no que se refere à manutenção dos seus direitos trabalhistas.

2. DIREITOS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS PELO CONDOMÍNIO

O empregado rural contratado pelo condomínio goza de todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos por lei, tais como:

- formalização do contrato de trabalho por meio da assinatura da carteira profissional;
 - receber o valor de um salário mínimo nacional ou mais por uma jornada de trabalho de 44 horas semanais;
 - receber equipamentos de proteção individual (EPIs), como: luvas, botas, máscaras de proteção contra agentes químicos e outros riscos inerentes ao trabalho rural;
 - direito a descanso remunerado de um dia por semana;
 - não trabalhar dias santos e feriados;
 - gozar férias remuneradas (salário mais um terço dele) após um ano de trabalho prestado ao condomínio;
 - receber décimo terceiro salário, sendo a metade paga pelo condomínio até 30 de novembro e a outra até 20 de dezembro de cada ano;
 - recebimento de horas extras trabalhadas com um acréscimo de cinquenta por cento do valor da hora normal;
 - recebimento de adicional noturno (quando for caso) com um acréscimo de vinte por cento do valor da hora normal;
 - direito ao aviso prévio quando o empregado for contratado sem prazo determinado para fim do contrato de trabalho;
-

- direito à aposentadoria por tempo de serviço, idade ou invalidez;
- fundo de garantia por tempo de serviço prestado;
- respeito à convenção e/ou acordos coletivos de trabalho;

A preservação dos direitos trabalhistas e previdenciários deve ser vista como uma estratégia de regulação de conflitos, indispensável à própria sobrevivência do condomínio de empregadores rurais, cuja concretização passa pelo desenvolvimento de diversas etapas que devem ser devidamente planejadas e negociadas.

3. NEGOCIAÇÃO E FORMAÇÃO DO CONDOMÍNIO DE EMPREGADOS PASSO A PASSO

A instalação de um condomínio deve ser entendida como uma estratégia de gestão da força de trabalho que envolve: a) formação do grupo de interesse; b) definição do gestor do grupo; c) estabelecimento do pacto de solidariedade; d) inscrição do condomínio junto ao INSS; e) formalização do contrato de trabalho.

A formação do grupo exige um longo processo de planejamento e de negociação dos interesses, cuja natureza mantém uma estreita relação com o tamanho das propriedades, o tipo de exploração realizada e o número de trabalhadores necessários. Assim, não existe um critério rígido para definição do número de produtores que irão participar do condomínio, pois os interesses podem

ser os mais variados possíveis. Por isso, a formação do grupo passa necessariamente por um longo período de reuniões em que os interesses e as divergências que ocorrem em torno deles são amplamente debatidos e negociados. Nesse processo, o estabelecimento de relações de confiança entre os produtores tem uma enorme importância para a consolidação do condomínio. A única exigência que se faz é que o condomínio deve ser formado por produtores rurais cujas fazendas estão localizadas em municípios vizinhos ou limítrofes.

A definição de um gestor é um outro passo importante a ser dado pelos produtores rurais. Na escolha do gestor do condomínio, deve-se levar em consideração a experiência administrativa, a habilidade de negociação e conciliação e, principalmente, o espírito coletivo e a capacidade de liderança dos possíveis candidatos ao cargo de gestor. A contratação de um profissional para gerir o condomínio é uma outra opção que os produtores poderão fazer. O importante é que o grupo deve confiar no gestor, definindo para ele um mandato para gerenciar e representar o condomínio junto aos órgãos públicos e privados (INSS, Justiça do Trabalho, Receita Federal, Sindicatos, entre outros). O gestor deverá ser responsável ainda pelo recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento das pessoas contratadas pelo condomínio de empregadores.

A negociação e formalização do “*Pacto de Solidariedade*” é um terceiro passo a ser dado dentro do processo de gestão coletiva da força de trabalho. Esse pacto tem por objetivo, além de dar sustentabilidade, definir as

regras de funcionamento desse modelo de gestão coletiva. Ao firmar esse pacto, os produtores rurais reconhecem a sua responsabilidade solidária pelos direitos e obrigações trabalhistas, previdenciários, fiscais e por outros investimentos e despesas relativas à gestão da força de trabalho. Esse “*Pacto de Solidariedade*” deve ser devidamente registrado em cartório de títulos e documentos. Para tanto, essa relação contratual deve conter as seguintes informações, dentre outras cláusulas que foram negociadas e ajustadas entre os produtores:

- identificação de todos os produtores rurais participantes do condomínio, incluindo o número do CPF, carteira de identidade, endereço completo e nome do gestor nomeado;
 - definição da missão e dos objetivos do grupo, bem como o esclarecimento da intenção do grupo de produtores participantes do condomínio em contratar de forma coletiva a força de trabalho necessária às práticas cotidianas das diferentes unidades de produção;
 - reconhecimento da responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes dos encargos trabalhistas, previdenciários e tributários e outros custos relativos à contratação e gestão coletiva da força de trabalho, inclusive as despesas com a administração do condomínio;
 - uma ressalva de que os objetivos do condomínio se limitam à contratação e gestão coletiva da força de trabalho, não implicando comunhão de propriedades que permanecem individualizadas;
 - definição sobre o prazo de vigência do “Pacto de Solidariedade”, bem como condições de inclusão e desligamento de produtores que não cumprirem as regras e compromissos firmados entre os interessados;
-

- definição de um estatuto, regras e procedimentos da gestão coletiva da força de trabalho.

Após a realização e formalização do “Pacto de Solidariedade”, o próximo passo a ser dado é o registro do condomínio junto ao INSS. Esse processo é realizado por meio do preenchimento do CEI (Cadastro específico do INSS) em nome do gestor e outros. Para obter o CEI-COLETIVO, os produtores rurais devem ir até a agência ou posto do INSS mais próximos levando o “pacto de solidariedade”. O INSS emitirá o documento na hora. É importante lembrar que, embora o gestor escolhido figure como representante legal do condomínio, todos os membros deverão assinar o formulário e responder solidariamente a todas as obrigações previdenciárias junto ao INSS. Segundo informações do Ministério da Previdência, em breve o CEI-COLETIVO poderá ser obtido através da rede mundial de computadores (Internet). Essa matrícula coletiva será utilizada para registrar e formalizar o contrato de trabalho a ser firmado entre os empregados e o condomínio.

A formalização do contrato de trabalho envolve a assinatura da carteira de trabalho dos empregados, o preenchimento e a homologação do livro de registro de empregados junto ao Ministério do Trabalho. A carteira de traba-

lho será assinada pelo produtor/gestor do condomínio em nome dele e dos outros condôminos.

4. PLANEJAMENTO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO DO CONDOMÍNIO

O planejamento estratégico é um dos instrumentos de diagnóstico e de intervenção que o gestor poderá lançar mão para que os objetivos do condomínio sejam alcançados. Quando bem aplicado, esse processo de planejamento poderá dar suporte a tão necessária adaptação da força de trabalho às necessidades dos produtores rurais. O planejamento estratégico contribui de forma significativa para que as metas da gestão da força de trabalho sejam alcançadas.

O planejamento de RH deve ser feito em três estágios: planejamento, programação e avaliação. Primeiro, o gestor e os participantes do condomínio precisam conhecer os planos de negócios de cada unidade de produção rural, de modo a levantar qual é a real demanda (em termos quantitativos e qualitativos) por uma força de trabalho qualificada. Em segundo lugar, o gestor do condomínio deverá executar uma programação envolvendo diferentes práticas de gestão, tais como: recrutamento, seleção, formalização do contrato de trabalho, treinamento e desenvolvimento da pessoas selecionadas. Em terceiro lugar, as atividades do condomínio deverão passar por um processo de avaliação para que se

determine se esse modelo de gestão está produzindo os resultados de acordo com as expectativas dos produtores. Em outras palavras, ao lançar mão do planejamento estratégico, o gestor de recursos humanos deverá ser capaz de:

- definir os objetivos estratégicos do condomínio, considerando o contexto político, econômico e social, a missão e os objetivos de cada um dos produtores participantes do condomínio;
 - diagnosticar e analisar a necessidade real de pessoas para que a missão e objetivos do condomínio sejam cumpridos;
 - promover uma rigorosa análise das qualificações das pessoas e levantar as necessidades de treinamento e desenvolvimento da força de trabalho contratada;
 - definir políticas e gerar programas de qualificação profissional, procurando reeducar as pessoas na tentativa de construir um elevado nível de comprometimento dos empregados com os objetivos do condomínio;
 - criar formas de remuneração que estejam vinculadas ao desempenho (individual e da equipe de trabalho), à produtividade e aos resultados do negócio de cada produtor rural;
 - definir um plano de benefícios sociais que inclua o fornecimento de equipamentos de segurança no trabalho, programa de alfabetização, alimentação, moradia, apoio à formação dos filhos dos empregados, transporte, entre outros;
 - desenvolver um clima de confiança, cooperação e, principalmente, de abertura à negociação dos diferentes interesses presentes no condomínio.
-

A administração do condomínio envolve também outros procedimentos gerenciais que levem em consideração o seu enquadramento previdenciário e fiscal.

5. ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS DO CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES RURAIS

O condomínio de produtores rurais é considerado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) como pessoa física. Portanto, essa forma de gestão coletiva não descaracteriza a condição de empregador pessoa física dos produtores rurais para efeito do recolhimento da contribuição previdenciária. Para que esse enquadramento tributário seja realizado, é necessário que:

- os empregados do condomínio fiquem à disposição dos contratantes exclusivamente em suas propriedades rurais, sendo proibida a prestação de serviços a terceiros;
 - o formulário de matrícula junto ao INSS deva conter a assinatura de todos os participantes do condomínio;
 - as propriedades devam se situar no mesmo município e/ou municípios limítrofes;
 - a identificação de cada produtor e da propriedade rural, bem como a respectiva matrícula CEI para recolhimento das contribuições sobre a comercialização da produção;
-

- a matrícula sirva somente para o recolhimento das contribuições previdenciárias sobre a remuneração do empregado;
- todos os produtores pessoas físicas participantes do condomínio devam ser cadastrados no sistema do INSS;
- apresentem na matrícula o nome do produtor/gestor seguido da expressão “e outros”;
- registrem o endereço comercial e disponibilizem toda a documentação do condomínio para efeitos de fiscalização da previdência.

A contribuição previdenciária incide sobre a folha de salário e sobre a comercialização da produção do condomínio de empregadores rurais nas seguintes alíquotas: a) 2,5 % sobre a folha de salário relativo ao salário-educação; b) 0,2% sobre a folha de salário que será destinada ao INCRA ; c) 2% sobre a receita bruta do condomínio; d) 0,1% sobre a comercialização relativa ao seguro contra acidente de trabalho; e) 0,1% do valor da comercialização da produção que será destinada ao fundo de previdência social.

6. ENQUADRAMENTO FISCAL DO CONDOMÍNIO

O condomínio deverá recolher o imposto de renda sobre os salários dos empregados rurais contratados que ultrapassem o valor de isenção previsto em lei, cuja retenção e repasse caberá ao condomínio. Cabe ao administrador cuidar para que todas as obrigações do condomínio perante a Receita

Federal sejam cumpridas (especialmente aquelas incidentes sobre a folha de pagamento). Pois, caso tais obrigações não sejam cumpridas, os produtores podem ser responsabilizados solidariamente pelos débitos do condomínio. No que se refere ao imposto de renda da pessoa física, é importante lembrar que os produtores continuarão a responder junto à Receita Federal, independente do condomínio.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Condomínio de empregadores**: um novo modelo de contratação no meio rural. Brasília: SIT, 2000. 61 p.

MARANHÃO, D.; CARVALHO, L. I. B. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1992. 491 p.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1998. 744p.

ROCHA, O. **Manual do trabalho rural**. São Paulo: Saraiva, 1993. 555 p.
