



MZ ADVOCACIA®

INFORMATIVO JURÍDICO —

EDIÇÃO 192
MAIO 2026

O Modelo de Contratação e a Segurança Jurídica da Empresa

Muitas empresas compartilham da mesma origem, começam pequenas, movidas pelo dinamismo, pela agilidade e, inevitavelmente, por uma dose de informalidade. No início, a urgência em fazer a operação rodar muitas vezes se sobrepõe à burocracia. Contudo, o mercado não perdoa o ‘amadorismo’ estrutural por muito tempo. Na medida em que o negócio cresce, a flexibilidade inicial que impulsionava a empresa passa a se transformar em um passivo oculto, um risco jurídico capaz de comprometer a solidez, a lucratividade e a sustentabilidade do negócio. Expandir com segurança exige uma pausa estratégica para reestruturar a operação. Assim como o planejamento tributário evita o estrangulamento fiscal e a estruturação societária correta protege o patrimônio dos sócios, a gestão estratégica dos modelos de contratação é outro pilar que sustenta o crescimento duradouro.

Compreender as ferramentas contratuais disponíveis na legislação brasileira é o primeiro passo para esse compliance corporativo, permitindo que a empresa molde sua força de trabalho exatamente à sua necessidade operacional. A regra geral das relações de emprego ainda se pauta no tradicional contrato por prazo indeterminado, porém, não é a única opção. A dinâmica empresarial moderna exige flexibilidade, e é aí que entram as alternativas estratégicas. Para demandas transitórias ou sazonais, o ordenamento prevê o contrato por prazo determinado, que

possui vigência preestabelecida e limita o impacto financeiro do término do vínculo. Acompanhando a modernização do mercado, a legislação também passou a regulamentar o contrato de trabalho intermitente, uma inovação valiosa para setores que sofrem com picos inconstantes de demanda, já que o trabalhador é pago estritamente pelas horas ou dias efetivamente trabalhados, permanecendo inativo nos demais períodos. Da mesma forma, o contrato de teletrabalho trouxe segurança jurídica para a gestão à distância, exigindo formalização expressa sobre responsabilidades e infraestrutura fora das dependências da empresa. Para funções que demandam menor carga horária, o modelo a tempo parcial permite uma redução proporcional do custo fixo da folha de pagamento. Por fim, em um plano paralelo à relação de emprego, figura o contrato com prestador autônomo que, desde que configurado sem subordinação jurídica e respeitadas as devidas formalidades legais, afasta o vínculo empregatício, mesmo com exclusividade e continuidade, consolidando-se como uma alternativa legítima e estratégica para parceiros de negócios, tendo previsão expressa na CLT desde 2017.

Decidir por uma dessas modalidades de contratação requer, muitas vezes, uma análise criteriosa que leva em consideração a adequação fática — ou seja, a realidade própria de cada negócio — e, principalmente, a segurança jurídica, de forma a evitar problemas futuros que, por vezes,

se tornam intransponíveis. A não definição do modelo de contratação, ou a opção menos adequada, gera um grande risco, podendo resultar tanto em ações de reconhecimento de vínculo, onde curtos períodos trabalhados geram impactantes condenações, quanto em uma folha de custos elevada que poderia ser significativamente menor.

A transição do patamar de pequena empresa para o mercado corporativo maduro exige inteligência estratégica. Mitigar o risco trabalhista não significa burocratizar ou encarecer a operação, mas sim solidificar o negócio. A análise jurídica preventiva e criteriosa avalia a rotina de cada setor, questões financeiras da folha, níveis de subordinação, e a sazonalidade de cada função.

**Rafael Fondaik**

OAB/RS 121.964

Advogado Associado MZ Advocacia

rafael@mzadvocacia.com.br

O resultado é uma blindagem patrimonial eficiente: a empresa reduz seus custos operacionais de forma lícita, ganha previsibilidade financeira e afasta o passivo oculto. Crescer com solidez é, fundamentalmente, saber o momento exato de substituir o imprevisto pela governança jurídica.

Saúde mental terá de ser monitorada por empresas a partir de agora; entenda a nova NR-1

Norma introduz doenças psicossociais nas regras de segurança do trabalho para reduzir os afastamentos, que subiram mais de 15% e custaram R\$ 1 bilhão ao INSS em 2025

Com o aumento de licenças médicas por ansiedade e burnout, as empresas no Brasil deverão monitorar os riscos à saúde mental no ambiente de trabalho. A nova norma NR-1 do Ministério do Trabalho agora inclui doenças psicossociais nas regras de segurança do trabalho, visando reduzir afastamentos que cresceram mais de 15% e geraram um custo de R\$ 1 bilhão ao INSS em 2025. A medida exige que empresas revisem práticas e

melhorem o ambiente profissional para evitar absenteísmo e aumentar a produtividade. Os afastamentos de profissionais do trabalho por doenças psicossociais — como burnout, ansiedade e depressão — estão em alta no Brasil e cobram um preço alto das empresas e da Previdência Social. Para conter esse quadro, os riscos de adoecimento por causas psicológicas passam a fazer parte dos indicadores que devem ser monitorados pelas empresas.

É o que preconiza a nova versão da NR-1, norma do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que estabelece diretrizes de segurança e saúde para o

trabalhador, e que, a partir de amanhã, passa a contemplar também fatores de risco à saúde mental nas dinâmicas profissionais.

Sobrecarga, cobranças excessivas e com prazos exíguos, jornadas exaustivas, assédio ou condutas abusivas de superiores são situações que não são difíceis de identificar em muitos ambientes de trabalho e podem provocar distúrbios psicossociais que já são reconhecidos oficialmente como doenças. Só em 2025, o Ministério da Previdência Social (MPS) concedeu 546.254 benefícios a trabalhadores afastados por transtornos mentais e comportamentais.

As licenças — gerais, contemplando os laborais, provocados por fatores do trabalho, e os de causa externa — representam um crescimento de 15,7% na comparação com 2024, e um gasto de quase R\$ 1 bilhão pelo INSS, segundo cálculo da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt).

As doenças psicossociais que mais afastaram brasileiros de seus empregos foram ansiedade e episódios depressivos. Acometem principalmente as mulheres, que receberam 63,5% dos benefícios no ano passado.

Uma pesquisa da consultoria Mercer Marsh Benefícios com empresas de vários setores que somam 5 milhões de funcionários identificou 2,3 milhões de afastamentos entre 2022 e 2025, com a saúde mental figurando como a terceira maior causa.

Ações trabalhistas

Entre 2020 a 2025, 601.538 mil ações foram registradas na Justiça do Trabalho por danos morais decorrentes de assédio moral — prática reiterada de humilhações, constrangimentos, intimidações ou abusos psicológicos no ambiente de trabalho.

As empresas que reduzirem a incidência de afastamentos por males psicossociais também poderão economizar com a contribuição previdenciária. O número elevado de empregados afastados por quadros como ansiedade, depressão ou burnout deve aumentar o que as companhias têm de repassar ao INSS.

Isso porque, ao reconhecê-las como riscos ocupacionais, a norma amplia a possibilidade de concessão de benefícios previdenciários acidentários (decorrentes de acidentes ou males adquiridos em função do trabalho, como o auxílio-doença acidentário ou a aposentadoria por incapacidade), o que influencia diretamente no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP).

Alíquota incremental

A alíquota, aplicada sobre a folha salarial, varia de 1% a 3% conforme o grau de risco da atividade da empresa, e pode cair a 0,5% ou subir até 6%, a depender do histórico específico de afastamentos do empregador na comparação com seu setor.

Fiscalização

As mudanças na norma foram editadas em 2024 e entrariam em vigor no ano passado, mas acabaram adiadas pelo MTE após pedido do setor empresarial para dar tempo de empregadores se adaptarem.

Em nota, o ministério afirma que há várias metodologias possíveis para o cumprimento da norma, de acordo com as características e a área de atuação de cada companhia e a fiscalização se concentrará na “verificação da consistência técnica do processo adotado, na coerência com a realidade das atividades e na efetividade das medidas de prevenção”.

Serão considerados documentos, observações no ambiente de trabalho, entrevistas, comprovação de participação de funcionários em treinamentos sobre o assunto e outras evidências que demonstrem o gerenciamento de riscos.

O descumprimento da norma é punido com multas, mas nos 90 dias iniciais prevalecerá o caráter orientativo na primeira de duas visitas dos fiscais. As regras valem para todas as empresas, independente de porte.

Desafio subjetivo

A atualização das regras da NR-1 que incluiu a saúde mental no escopo da segurança do trabalho não determinou iniciativas específicas que precisam ser adotadas pelos empregadores para monitorar riscos psicossociais.

A exigência é que, de maneira geral, as empresas adotem iniciativas preventivas. A tarefa não é simples, já que o tema é mais subjetivo que as

vulnerabilidades físicas no ambiente de uma fábrica, por exemplo. Diferente da chance de acidente com um equipamento ou a exposição a agentes químicos, o risco psíquico não é palpável nem pode ser prevenido com equipamentos de proteção individual (EPIs).

Professora de Direito do Trabalho do Ibmec-RJ e da UFRJ, Patrícia Garcia cita caminhos que as empresas podem adotar, como treinamentos para lideranças evitarem práticas abusivas e também para que funcionários consigam entender se estão sobrecarregados e até, em casos mais extremos, se são vítimas de assédio moral.

Ela aponta que canais seguros de denúncias sobre condutas inadequadas são primordiais, preferencialmente operados por terceirizados, para manter a imparcialidade e garantir que não haja represálias. Outra opção é treinar membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipa), nas empresas que as tenham, para receber denúncias do tipo.

— Além de demandarem medidas objetivas para coibir as práticas relatadas, as denúncias geram estatísticas que servem para criar políticas preventivas claras e apropriadas. O importante é que exista sensibilidade por parte da empresa de que a pessoa passa a maior parte do dia no trabalho e, se ela adoecer, é preciso entender se foi por conta de alguma dinâmica profissional. Com as novas exigências, as empresas passam a estar mais preparadas nesse diagnóstico do ambiente de trabalho — explica a professora.

Fonte: gov.br

Câmara aprova em dois turnos fim da escala 6x1 com jornada máxima de 40 horas semanais

A Câmara dos Deputados aprovou, em dois turnos, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que estabelece jornada de trabalho de 40 horas semanais em cinco dias com dois de descanso, acabando com a escala 6 X 1 (um dia de descanso e 44 horas semanais). O texto prevê uma transição e leis específicas para tratar de algumas carreiras.

A PEC 221/19 foi aprovada em 2º turno com 461 votos a favor e 19 contra. No 1º turno, foram 472 votos a favor e 22 contra.

O texto que irá ao Senado é um substitutivo do deputado Leo Prates (Republicanos-BA) para a PEC do deputado Reginaldo Lopes (PT-MG), que previa jornada de 36 horas, e para a PEC 8/25, da deputada Érika Hilton (Psol-SP), de igual jornada em quatro dias.

Segundo o texto, a redução da carga horária semanal será sem redução de salários e haverá uma transição para chegar às 40 horas.

Depois de dois meses da publicação da futura emenda constitucional, já valerão os dois dias de descanso remunerado por semana, um dos quais preferencialmente aos domingos.

Também a partir desse prazo o trabalhador registrado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contará com carga horária semanal de 42 horas.

Em um ano depois do fim desses dois meses, portanto 14 meses depois da promulgação, a jornada será de 40 horas por semana.

Durante esse prazo de um ano, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal (além de 8 horas diárias) para viabilizar a transição de 42 horas, respeitado o repouso remunerado de dois dias.

Piso salarial

A PEC garante que as 8 horas diárias e 40 horas semanais com dois dias de descanso serão aplicadas aos contratos de trabalho em vigor sem qualquer redução salarial, seja nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie. A manutenção do salário será aplicada inclusive aos pisos salariais.

No entanto, há exceções previstas na própria PEC, como para portadores de diploma de curso superior que ganhem acima de 2,5 vezes o teto da Previdência (equivalente hoje a R\$ 21.188,87) e para trabalhadores terceirizados em contratos de mão de obra com a administração pública.

Regimes diferenciados

Apesar de a PEC garantir parâmetros mínimos (40 horas e dois dias de descanso), ela permite que leis ordinárias estabeleçam condições e hipóteses de

regimes diferenciados, respeitados esses limites e a possibilidade de turnos ininterruptos de revezamento de seis horas.

Para esses casos, como da escala 12x36 e atividades essenciais de saúde, segurança, transporte e limpeza urbana e outros, convenções ou acordos coletivos de trabalho poderão, excepcionalmente, prever um regime de compensação a fim de assegurar, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário.

Assim, os dias de folga semanal poderiam ser acumulados para serem tirados em outro período no mês, garantido que pelo menos um dos dias seja após uma semana de trabalho.

Menos horas

A mudança não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais, cujos trabalhadores contarão também com os dois dias de descanso remunerado semanal.

Outro ponto que começa a valer depois de dois meses da publicação da futura emenda constitucional é a perda de validade de cláusulas de convenções e acordos coletivos sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com o novo patamar.

Microempreendedor

Fruto das negociações em torno do texto, o deputado Leo Prates incorporou dispositivo para remeter a uma lei complementar a definição de regras transitórias para diminuir o impacto da

mudança em microempreendedores individuais (MEIs), microempresas e empresas de pequeno porte.

Embora não esteja no texto, a ideia é que os MEIs possam contratar dois em vez de um empregado como é permitido hoje. O governo também aceitou reajustar os valores de enquadramento de MEIs, micro e pequenas empresas no Simples Nacional.

A PEC diz que essas medidas serão condicionadas à manutenção de níveis de emprego.

Sem limite

Sob o argumento de que irá desestimular a “pejotização” (contratação de trabalhador como pessoa jurídica), Prates propõe que as regras constitucionais de duração do trabalho (40h semanais e 8h diárias) e as de controle de jornada não sejam aplicadas ao empregado portador de diploma de nível superior que receba acima de 2,5 vezes o teto da Previdência, que daria hoje o equivalente a R\$ 21.188,87 (R\$ 8.475,55 de teto).

A exceção seria por liberalidade do empregador (se ele quiser) ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O repouso remunerado de dois dias por semana deve ser cumprido e a nova norma não será aplicada a empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. A Justiça do Trabalho deverá processar e julgar as ações relativas a essa regra.

Como essa regra entra em vigor imediatamente

depois da publicação da emenda constitucional, os contratos em vigor deveriam ser adaptados, podendo implicar jornadas de trabalho superiores a 44 horas semanais se não existir acordo coletivo ou convenção para determinada carreira.

Terceirização

A fim de evitar impacto imediato nos contratos vigentes de trabalho terceirizado na administração direta e indireta dos entes federativos, o texto condiciona a mudança para 42 horas e depois para 40 horas, conforme a transição, ao aditamento do contrato entre a empresa fornecedora da mão de obra e a administração. Isso manteria o equilíbrio econômico-financeiro do contrato.

O aditamento deve ocorrer em um ano após a publicação da futura emenda e envolve contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos (pessoal de segurança e limpeza, p. ex.), de concessões e permissões de serviços e obras públicas (administradoras de aeroportos ou concessionárias de rodovias, p. ex.), de parcerias público-privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada (organizações sociais, p. ex.).

Para todos esses trabalhadores será assegurada igualmente a não redução de salários e, caso o aditamento do contrato não saia no prazo previsto, as reduções da jornada semanal para 42h e 40h valerão independentemente disso.

Se a mudança contratual for realizada no tempo determinado, a nova jornada valerá a partir da data de sua formalização.

Assim, os contratos que venham a ser reformulados nos dois meses iniciais de publicação da futura emenda deverão prever a redução para 42 horas prevista na transição e o repouso remunerado de dois dias semanais.



Foto: Kayo Magalhães / Câmara dos Deputados

Fonte: Câmara dos Deputados

PGFN assume gestão exclusiva da dívida ativa do FGTS a partir de 1º de junho

Consulta, pagamento e negociação dos débitos passam a ser realizados exclusivamente pelo portal Regularize

A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) e a Caixa Econômica Federal informam que, a partir de 1º de junho, a gestão e a cobrança dos débitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) inscritos em dívida ativa serão realizadas exclusivamente pela PGFN. Atualmente, essa gestão é compartilhada entre as duas instituições.

A migração fortalece a parceria entre a PGFN e Caixa e está alinhada ao convênio firmado entre as instituições em 2024. A mudança consolida a atuação de cada instituição em sua área de competência, com a padronização de procedimentos e a organização dos fluxos de gestão da dívida ativa do FGTS em uma única instituição, a PGFN.

O que muda?

A consulta, o pagamento, a negociação e o pedido de revisão de débitos de FGTS inscritos em dívida ativa, quando não possuírem negociação ativa na Caixa, passarão a ser feitos exclusivamente pelo [Regularize](#), portal de serviços da PGFN.

Após a migração, a individualização dos valores, isto é, o detalhamento do valor devido a cada trabalhador, também será feita diretamente no Regularize, de forma rápida e on-line. Os

Os empregadores terão até 30 dias para concluir a individualização dos débitos, sob pena de não obtenção do Certificado de Regularidade do FGTS (CRF) e da rescisão da negociação firmada na PGFN.

Apenas os débitos com parcelamento e transação vigentes permanecem sob a gestão da Caixa até a sua rescisão ou desistência.

Sobre o FGTS

Criado para proteger o trabalhador demitido sem justa causa, o FGTS funciona por meio de contas vinculadas ao contrato de trabalho. No início de cada mês, os empregadores depositam em contas abertas na Caixa, em nome do trabalhador, o equivalente a 8% do salário de cada funcionário. O saldo pode ser utilizado na aposentadoria, doenças graves e aquisição da casa própria.

Além de beneficiar os trabalhadores individualmente, parte dos valores do FGTS vai para investimentos em políticas públicas nas áreas de habitação, saneamento básico e infraestrutura.

Fonte: gov.br

Governo Federal anuncia programa para renegociação de dívidas de famílias, estudantes e empresas

Primeira fase inclui ações distintas para pessoas físicas e jurídicas por meio do Desenrola Famílias, Desenrola FIES e Desenrola Empresas; será permitido o uso de saldo do FGTS para reduzir dívidas

No dia 4/5, o Governo Federal anunciou o Novo Desenrola Brasil, segunda edição do programa que já beneficiou cerca de 15 milhões de brasileiros desde 2023 com a renegociação de cerca de R\$ 53 bilhões em dívidas.

O programa, que vai durar 90 dias e pode beneficiar milhões de pessoas, tem o objetivo de ajudar as famílias brasileiras a saírem da inadimplência, que atingiu 5,3% em março de 2026, além de aliviar o comprometimento da renda. A iniciativa busca proteger o cidadão contra cascatas de dívidas geradas por diversos fatores, entre eles, taxas altas de juros e acesso a crédito caro.

Desenrola Famílias

O objetivo é diminuir as dívidas atrasadas de famílias brasileiras, promovendo um alívio imediato e aumento da renda disponível, além de reduzir o custo do crédito e limpar os nomes negativos.

Podem participar do Novo Desenrola, as pessoas com renda de até 5 salários mínimos ou R\$ 8.105. As dívidas terão desconto entre 30% e 90%, a depender do tipo e do tempo de atraso. O programa vai destinar créditos para o pagamento, com desconto, de dívidas contratadas

até 31 de janeiro de 2026 e que estejam atrasadas entre 91 dias e 2 anos, entre elas, nas modalidades de cartão de crédito, cheque especial e crédito pessoal. Os empréstimos novos terão taxa de juros máxima de 1,99%, até 48 meses de prazo e ainda 35 dias para o pagamento da primeira parcela. O limite será de até R\$ 15 mil por pessoa, por instituição financeira.

O Desenrola Famílias estabelece ainda o bloqueio de CPF com dívidas em casas de apostas por um período de 12 meses e exige que as instituições financeiras invistam em educação financeira o montante correspondente a 1% das garantias do programa.

Além disso, as instituições devem manter o rigor no controle de fluxos, permanecendo proibido o envio de recursos para apostas — mesmo após o período de bloqueio do CPF — por meio de modalidades de crédito, como cartão de crédito e as variações de Pix crédito ou parcelado. Serão ainda responsáveis por desnegativar nomes de pessoas com dívidas de até R\$ 100.

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

O Novo Desenrola vai permitir aos trabalhadores o uso de 20% do saldo da conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ou até R\$ 1 mil, o que for maior, para pagar parcial ou integralmente dívidas.

Consignado do Servidor

As mudanças no consignado dos servidores no Desenrola vão ajudar quem precisa de crédito. O programa vai acabar com a reserva de 10% de margem para cartão consignado e ampliar, de 35% para 45%, a margem do crédito consignado. Essa nova margem será usada para pagar dívidas mais caras.

O programa prevê ainda a ampliação do prazo das operações, de 96 para 120 meses, e a carência subirá para até 180 dias.

Consignado do INSS

As mudanças no consignado do INSS dentro do Desenrola vão promover mais acesso e ajudar aposentados e pensionistas que precisam de crédito.

O programa acaba com a obrigação de reservar 10% da margem consignável para os cartões consignados, que costumam ter juros mais altos. Com isso, esse espaço poderá ser usado no empréstimo consignado tradicional, que tem juros menores. A partir de 2027, os limites do consignado passarão a ser reduzidos de forma gradual.

Desenrola FIES

Os estudantes também são atendidos no Novo Desenrola Brasil. O programa fornecerá condições especiais de renegociação levando em conta o atraso das dívidas. Serão renegociadas dívidas vencidas e não pagas há mais de 90 dias e, para estudantes inscritos no CadÚnico, dívidas vencidas e não pagas há mais de 360 dias.

Fonte: gov.br

Agronegócio no Rio Grande do Sul movimenta US\$ 3,2 bilhões em exportações no primeiro trimestre de 2026

Setor respondeu por 72% das vendas externas do Estado e liderou a geração de empregos formais no período

O agronegócio no Rio Grande do Sul exportou US\$ 3,2 bilhões no primeiro trimestre de 2026, valor que representou 72% das exportações totais do Estado e se consolidou como o quarto maior da série histórica para o período em termos nominais, liderando a geração de empregos formais no

período. Na comparação com o mesmo período de 2025, houve retração de 3,8%, equivalente a US\$ 127,2 milhões em termos absolutos. O resultado foi influenciado principalmente pela redução das exportações do complexo soja, de fumo e seus produtos e de produtos florestais.

Os números estão publicados no Boletim Indicadores do Agronegócio do RS, coordenado pelo pesquisador Sérgio Leusin Júnior e divulgado

pelo governo do Estado, por meio do Departamento de Economia e Estatística (DEE), vinculado à Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão (SPGG).

Recordes no setor de carnes

Apesar da retração no resultado consolidado do trimestre, alguns segmentos do agronegócio gaúcho registraram desempenho recorde e ajudaram a atenuar a queda nas exportações. O setor de carnes apresentou o melhor resultado entre os principais segmentos exportadores, somando US\$ 743,1 milhões, alta de 22,4% em relação ao mesmo período do ano anterior e novo recorde para um primeiro trimestre.

O avanço foi puxado principalmente pela carne suína, que cresceu 49,6%, impulsionada pelo aumento da quantidade embarcada, e pela carne bovina, com alta de 44,8%, favorecida pela valorização dos preços no mercado internacional. Também registraram crescimento as exportações de animais vivos, que avançaram 147,4% e atingiram recorde para o período, com embarques de cerca de 84 mil cabeças de bovinos, principalmente para a Turquia, além das máquinas e implementos agrícolas, que tiveram alta de 24,2%.

Retrações

O resultado geral do trimestre foi influenciado, principalmente, pela redução nas exportações do complexo soja (-27,2%), de fumo e seus produtos (-25,8%) e de produtos florestais (-19,9%). No caso da soja, a retração esteve concentrada na soja em grão, refletindo a menor disponibilidade do produto após a quebra de safra provocada pela estiagem em

2025, embora derivados como óleo e farelo tenham registrado crescimento no período.

No fumo, a queda decorreu da combinação entre menor quantidade embarcada, preços internacionais menos favoráveis e retração das compras por parte da China. Já nos produtos florestais, a redução se concentrou em celulose e madeiras, especialmente nas vendas para os Estados Unidos.

Novos mercados

No comércio exterior, o agronegócio gaúcho também ampliou a presença em novos mercados, o que contribuiu para reduzir parte das perdas em destinos tradicionais. As exportações para o Egito cresceram 174,6%, impulsionadas principalmente pelo milho, enquanto as vendas para as Filipinas avançaram 158,2%, puxadas pela carne suína.

Também houve expansão para a União Europeia (+18,2%). No sentido oposto, China e Vietnã registraram retração nas compras, influenciadas principalmente pela menor demanda por soja em grão, fumo, trigo e farelo de soja.

Emprego e perspectivas

No mercado de trabalho, o agronegócio respondeu por 49,3% dos novos empregos formais gerados no Rio Grande do Sul no primeiro trimestre de 2026. O setor registrou saldo positivo de 23.123 postos com carteira assinada, resultado de 96.327 admissões e 73.204 desligamentos.

Fonte: Governo do Estado do RS



MZ ADVOCACIA[®]

PELOTAS

Rua Menna Barreto, 391
Bairro Areal
CEP 96077-640
53 3025.3770
pelotas@mzadvocacia.com.br

RIO GRANDE

Praça Xavier Ferreira, 430, Conj. 303
Bairro Centro
CEP 96200-590
53 3035.2770
riogrande@mzadvocacia.com.br

PORTO ALEGRE

Av. Getúlio Vargas, nº 1157, conj. 1010
Bairro Menino Deus
CEP 90150-001
51 3516-1584
portoalegre@mzadvocacia.com.br