

TRABALHO RURAL

⇒ Lei 5.889 de 08/06/1973 e Decreto 73.626 de 12/02/1974

⇒ **REGISTRO:** Desde o 1º dia de trabalho mesmo na experiência. A Carteira de Trabalho deve ser devolvida no prazo de 48 horas. É proibido trabalhar e receber o benefício do Seguro-Desemprego simultaneamente.

⇒

SALÁRIO: O contracheque deve conter o valor do FGTS, eventuais horas-extras, descontos e sem valores “por fora”. Até o 5º dia útil do mês seguinte ao vencido. O próprio empregado deverá **datar e assinar** ficando com sua via.

FÉRIAS + 1 TERÇO:

- Aviso: 30 dias antes
- Pagamento: 02 dias antes
- (férias fora do prazo serão pagas em dobro)
- O próprio empregado deverá **datar e assinar** ficando com uma via.

13º SALÁRIO:

- 1ª Parcela: de fevereiro a 30 de novembro ou juntamente com as férias
- 2ª Parcela: até 20 dezembro
- O próprio empregado deverá **datar e assinar** ficando com uma via.

⇒ **MENOR:**

- Até 16 anos: proibido qualquer trabalho
- De 16 a 18 anos: Proibidos trabalho noturno, insalubre, periculosidade ou penoso (poeira, calor, gasolina, produtos químicos, agrotóxicos, ruído, venda de bebidas alcoólicas, dentre outros).
- Mulheres e menores só podem exercer força muscular até 20 Kg em trabalho contínuo.

⇒ **RESCISÃO INDIRETA:** Art. 483 – CLT. O empregado poderá considerar rescindido o contrato **se for tratado com rigor excessivo, se for desrespeitado ou exigidos serviços superiores às suas forças.**

- **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS:** deverá haver respeito mútuo.

⇒ **TRABALHO FORÇADO:**

- Será rigorosamente punido. Deverá haver **liberdade total** não podendo existir violência, prepotência ou coação. Art. 197 – Código Penal. Ademais, poderá haver **desapropriação da Propriedade Rural** onde for constatado **trabalho escravo**.
- É proibido manter o empregado trabalhando durante as férias.
- 01 folga semanal mínima mesmo para vaqueiros. Se houver trabalho aos domingos, deverá ser concedido outro dia de folga ou pagamento do domingo trabalhado sem prejuízo do pagamento normal do dia de descanso. Escala de reveasamento.

⇒ **AVISO PRÉVIO:** No mínimo de 30 dias com direito a 01 dia por semana.

⇒ **FALTAS:** Justificadas por lei (art. 473 – CLT), estabelecidas em Acordo Coletivo, abonadas pelo empregador ou não justificadas.

⇒ **HORA-EXTRA:** Com mais 50% no mínimo e dependem da concordância escrita do empregado através de acordo de prorrogação ou acordo coletivo exceto em casos de graves prejuízos iminentes não previstos pelo empregador.

- ⇒ **TRABALHO INTERMITENTE:** Quando houver intervalo superior a 05 horas entre duas jornadas. É o caso do vaqueiro ou retireiro. Deve ser anotado na Carteira de Trabalho.
- ⇒ **A PLANTACÃO SUBSIDIÁRIA OU INTERCALAR** não poderá compor parte do salário mínimo.
- ⇒
- ⇒ **A ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO OU PENALIDADES** não podem ser anotadas na Carteira de Trabalho que também não poderá ser rasurada ou emendada. Apenas na ficha ou Livro de Registro de Empregados.
- ⇒ **LICENÇA GESTANTE:** 120 dias
- ⇒ **LICENÇA PATERNIDADE:** 05 dias
- ⇒ **INDENIZAÇÃO POR CULPA OU DOLO EM CASO DE ACIDENTES.**
- ⇒ **SEGURO CONTRA ACIDENTES DE TRABALHO**
- ⇒ **PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÕES NO TOCANTE A SALÁRIO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA**
- ⇒ **HORAS IN-ITINERE :** Integram a jornada de trabalho
- ⇒ **APOSENTADOS:**
 - Rural por idade – 60 anos para o homem – 55 anos para a mulher
- ⇒ **PRESCRIÇÃO DA AÇÃO TRABALHISTA:**
 - 05 anos para trabalhadores urbanos e rurais
 - 02 anos após extinção do contrato
- ⇒ **ATESTADOS MÉDICOS SÃO TODOS GRATUITOS – ASO-MÉDICO DO TRABALHO.**
- ⇒
- ⇒ **ESCOLA PARA MAIS DE 50 FAMÍLIAS NA PROPRIEDADE**
- ⇒ **TRABALHO NOTURNO:**
 - + 25% no mínimo
 - 20 h – 04 h da manhã na pecuária.
 - 21 h – 05 h da manhã na lavoura.
 - **11 horas de descanso mínimo entre duas jornadas.**
- ⇒ **SE OCORRER PARALIZAÇÃO** do trabalho (chuva por exemplo) o salário pela tarefa deverá ser garantido.
- ⇒ **ALIMENTAÇÃO:** Poderá ser descontado 25% do Salário Mínimo se expressamente autorizado pelo empregado e fornecida pelo empregador de forma farta e sadia.
- ⇒ **MORADIA:** Poderá ser descontado até 20% do Salário Mínimo se autorizado o desconto pelo empregado.

SAFRA

- ⇒ **PERÍODO ENTRE O PREPARO DO SOLO E A COLHEITA, NÃO PODENDO SER PRORROGADO PODENDO, ENTRETANTO, SER SUCEDIDO POR OUTRO CONTRATO.**
- ⇒ **RECRUTAMENTO:**
 - Preferencialmente na própria região pelo empregador ou preposto sendo proibidos empreiteiros ou gatos.
 - Elaborar listagem dos empregados em 2 vias sendo uma entregue ao Ministério do Trabalho.

- Transporte adequado, de ida e volta, alimentação farta e sadia e hospedagem deverão ser gratuitos sendo proibidos quaisquer descontos nos salários.
- Os empregados não podem ser induzidos a comprar em cantinas ou armazém do empregador ou preposto. Tais cantinas não devem ter objetivo de lucro.
- Recrutar trabalhadores com **falsas promessas**. constitui crime (art. 207 parágrafo 1º Código Civil)
- O empregado deverá ser informado sobre o tipo de trabalho, alojamentos, salários e forma de pagamento.
- Aconselha-se o contrato escrito contendo salário (por tarefa ou fixo), descontos, adiantamentos, periodicidade dos pagamentos, condições de moradia ou alimentação, horários de trabalho e descanso, proibição de ajuda de familiares **principalmente de menores de 16 anos**.

⇒ **O EMPREGADO NÃO DEVERÁ ASSINAR DOCUMENTOS SEM ORIENTAÇÕES**

⇒ **INSALUBRIDADE**: 10%, 20% ou 40% do Salário Mínimo não cumulativa com periculosidade (30% do salário base).

⇒ **EPI**: Perfeitamente higienizados e individuais: capas, capacete, chapéu, boné, protetores faciais, viseiras, óculos de segurança, máscaras respiratórias com filtro mecânico, químico ou combinados, proteção auditiva, aventais, jaquetas, mangas, luvas, calças, perneiras, botas e calçados de segurança.

⇒ **O TRANSPORTE MANUAL DE CARGAS NÃO PODE COMPROMETER A SAÚDE OU SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

⇒

• **REDUÇÃO DOS RISCOS DE TRABALHO**

- **PPRA**
- **PCMSO**

⇒ **ALOJAMENTOS**:

- Separados por sexo, até 100 empregados, 70 cm entre as camas ou beliches que deverão ter perfeita rigidez, paredes pintadas ou caiadas, limpas e renovadas, pisos laváveis e antiderrapantes podendo ser do tipo cimento queimado.
- Cobertura de madeira, metal ou telhas de barro, sem forro.
- Pé direito mínimo de 3m
- Portas metálicas ou de madeira abrindo para fora e janelas que garantam ventilação e iluminação.
- Rede elétrica segura e iluminação sem risco à saúde.
- Água potável, sendo proibidos copos coletivos e uso de vasilhames de agrotóxicos.
- Armários individuais com fechaduras ou cadeados.
- Proibido o uso de fogareiros nos dormitórios, fumar nos mesmos ou a presença de pessoas com doenças infecto-contagiosas.
- Banheiros contendo portas no máximo a 50m dos dormitórios e com sanitários de 1m², no mínimo, para cada 20 trabalhadores. Lavatórios e chuveiros aquecidos para cada 10 trabalhadores.
- Extintor de água ou pó químico seco.
- Alojamentos e sanitários limpos diariamente.

⇒ **REFEITÓRIOS**: Pisos impermeáveis, laváveis, cobertos com telha ou fibrocimento, ventilados, mesas de tampo liso, bancos, lavatórios e pias nas proximidades e em perfeito estado de limpeza

⇒ **MORADIAS**: Devem conter no mínimo um dormitório, cozinha e sanitário com boa iluminação e ventilação devendo ser habitada por apenas uma única família.

⇒ **TRANSPORTE COLETIVO:** Veículo em perfeitas condições de uso, condutor habilitado, contendo local fechado e resistente para as ferramentas. **São proibidos basculantes e caminhões boiadeiros.** Produtos químicos, pessoas, alimentos e objetos pessoais devem ser separados.

● **ALIMENTAÇÃO:** De boa qualidade, farta e sadia. PAT-Programa de Alimentação Do Trabalhador.

⇒ **PRIMEIROS SOCORROS:**

- Pelo menos 01 empregado deverá ser treinado a utilizar os materiais de primeiros socorros.
- 24 horas para emissão da CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho.

⇒ **INTEMPÉRIES:**

- Havendo trabalho a céu aberto deverá haver proteção que poderá ser removível de acordo com a frente de trabalho.

⇒ **TÉRMINO DO CONTRATO:**

- **Final da Safra**
- Saldo de salários
- 13º salário proporcional
- Férias proporcionais mais um terço
- Saque de FGTS
- **Antes do Final**
- Pelo Empregador:
- Saldo de salário
- 13º salário proporcional
- Férias mais um terço
- Saque de FGTS
- 40% FGTS
- Pelo Empregado:
- Saldo de Salário
- 13º Proporcional

⇒ **PRAZO RAZOÁVEL PARA DESOCUPAÇÃO DA MORADIA**

- **PRAZO DETERMINADO:** Lei 9.601 de 21.01.1998. Somente poderá ser instituído por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho para poder substituir o pessoal regular e permanente, sempre devendo haver acréscimo do número de empregados.

⇒ **CONTRATO TEMPORÁRIO:** Lei 6.019 de 03.01.1974. Somente para atender a necessidade transitória ou acréscimo extraordinário de serviços (até 6 meses).

⇒ **CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES:** Poderá ser implantado.

⇒ **COOPERATIVAS:** Pelo art. 17 da lei 5.889/73 torna-se **impossível a prestação de serviços a partir de Cooperativas de Trabalho no meio rural.** Deve haver contratação direta, sem gatos, falsos empreiteiros ou Cooperativas de mão-de-obra.

- NRR-1 ([link](#))
- NRR-2 – SEPATR ([link](#))
- NRR-3 – CIPATR ([link](#))

- NRR-4 – EPI'S ([link](#))
- NRR-5 – AGROTÓXICOS – TRANSPORTE, MANUSEIO, ARMAZENAMENTO ([link](#))

Autor : Alfredo Soares de Oliveira – Auditor Fiscal do Trabalho- SDT/Sete Lagoas