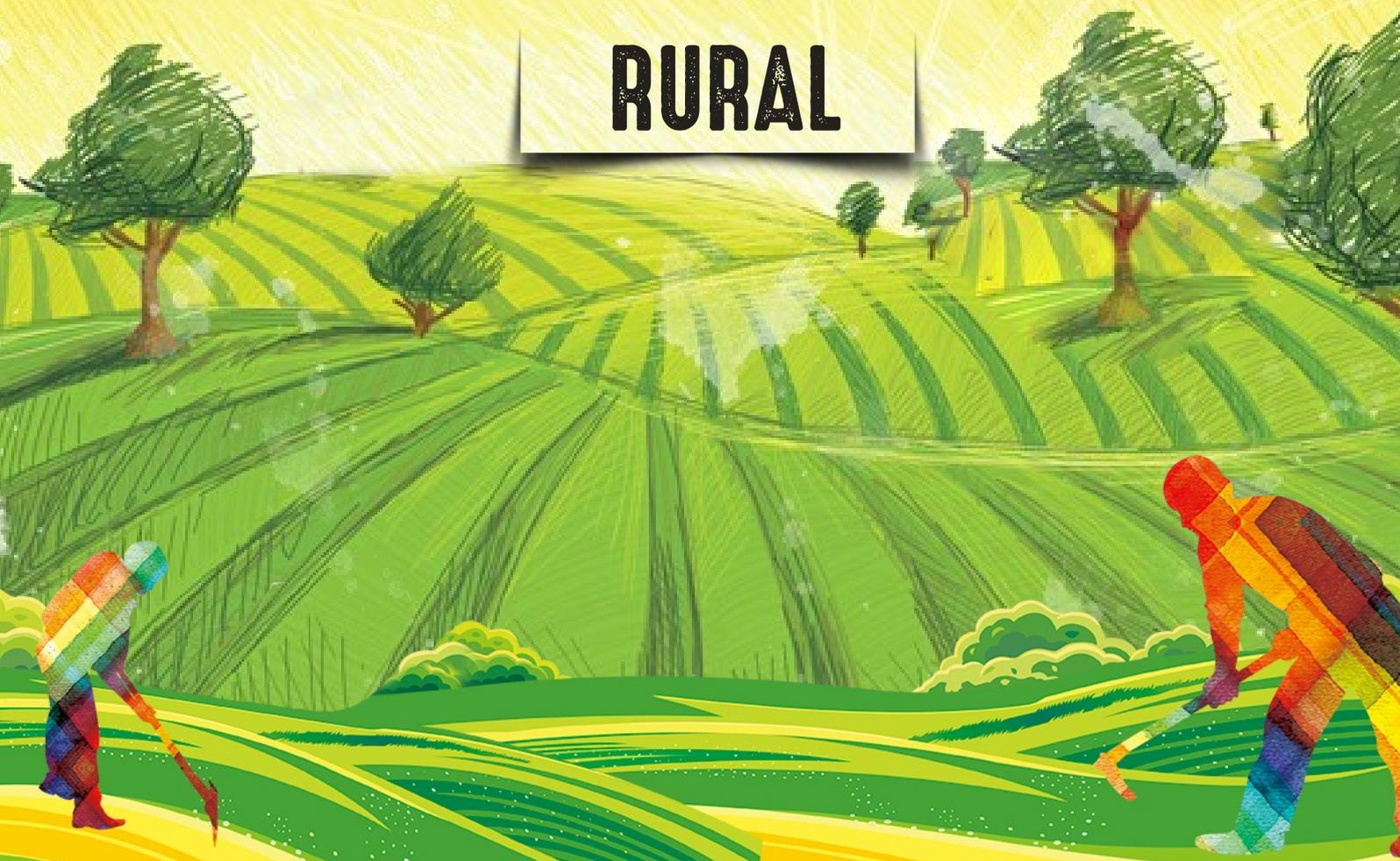




CARTILHA TRABALHO RURAL



Índice

Quem é o empregado?	3
E que é o empregado rural?	3
Quem é o empregador rural?	4
O que é trabalho rural?	4
Direitos do trabalho rural	6
Contrato de safra.....	7
O que é o contrato de safra?	7
Quais as características do contrato de safra?	8
Recrutamento de trabalhadores	9
Transporte de trabalhadores	10
Saúde e segurança no trabalho	11
Equipamento de proteção Individual – EPI	12
Proibição do trabalho infantil	15
Trabalho escravo	15
Canal de denúncia	17
Referências.....	18
Quem somos	19

Quem é o empregado?

É toda pessoa que presta serviços de natureza não eventual a empregador/patrão, sob a dependência deste e mediante salário.

Saiba mais:

Não eventual é o trabalho que tem caráter de permanência, ou seja, de habitualidade.

E quem é o empregado rural?

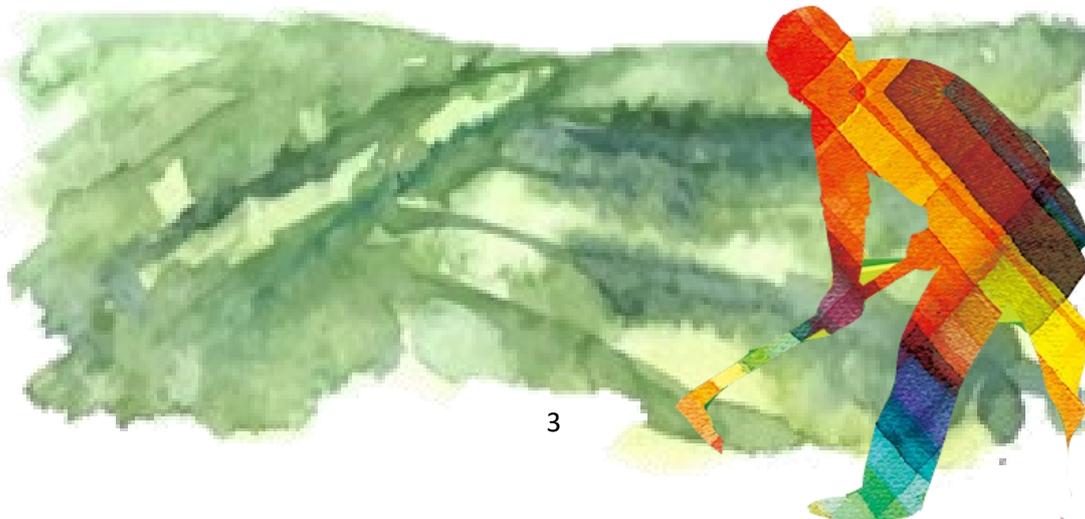
É toda a pessoa física que, em propriedade rural, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste, mediante salário.

Também nos referimos a ele como trabalhador rural.

Saiba mais:

*A relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho. Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego. Logo, **relação de emprego é espécie de relação de trabalho.***

*Assim, **todo empregado é trabalhador**, porém a recíproca não é verdadeira. Trabalhador é todo aquele que presta serviços, seja a empregador, seja a pessoa com a qual não mantém vínculo empregatício. Por isso há situações, previstas em lei, em que as pessoas são consideradas trabalhadores, mas não são consideradas empregados. Exemplos: Trabalhador eventual, Trabalhador avulso, Trabalhador temporário, Trabalhador autônomo.*



Quem é o empregador rural?

É a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agro econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregado.

Saiba mais:

- *Pessoa física: O ser humano, as pessoas.*
- *Pessoa jurídica: as entidades; país, estados e municípios, empresas, associações, igrejas, partidos políticos.*

Basicamente, todo ser humano é uma pessoa física e as empresas são pessoas jurídicas.

- *Preposto é a pessoa encarregada de um serviço e que atua em nome de uma empresa ou de um empregador ou proprietário.*

O que é trabalho rural?

Trabalho rural é aquele prestado em propriedade rural à pessoa física ou jurídica que explore atividade agro-econômica.

Saiba mais:

Atividade agro-econômica é a atividade agrícola, pastoril ou pecuária que não se destina, exclusivamente, ao consumo de seus proprietários.

A depender do tipo ou da natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador rural, são possíveis vários tipos de contrato, a exemplo do contrato de prazo indeterminado e do contrato por tempo determinado.

E o trabalho rural pode ser desenvolvido por: trabalhadores assalariados, “safristas” e agricultores familiares.

Saiba mais:

Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

É a modalidade mais comum de contrato, o qual se prolonga indefinidamente, sem previsão prévia de encerramento, só sendo permitida a adoção de outras formas de contrato quando a natureza da atividade o justifica, ou em razão de um período de experiência.

Infelizmente, ainda há casos de trabalhadores informais nessas atividades, que são aqueles que não são registrados pelos empregadores como determina a lei. E, como não têm a carteira de trabalho assinada, estão em situação irregular sem nenhuma das proteções garantidas pelo vínculo formal.





São direitos dos trabalhadores rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- fundo de garantia do tempo de serviço;
- salário mínimo;
- garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- décimo terceiro salário;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- duração do trabalho normal não superior a 48 diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias;
- licença-paternidade;
- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;
- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- aposentadoria;
- igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Importante: Se a função for idêntica, todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Contrato de safra

Muitas vezes, falta mão de obra nos municípios ou estados produtores para atender a toda demanda de uma produção rural. Diante disso, os produtores rurais buscam trabalhadores de outras regiões do país, para ocuparem essas vagas temporárias de trabalho. Esses migrantes permanecem na outra cidade ou no outro estado durante todo o período da safra.

Nestas situações, normalmente, é pactuado com o trabalhador um contrato de tempo determinado intitulado contrato de safra.

Safristias são os trabalhadores rurais que trabalham apenas nesse período.

O que é o contrato safra?

O contrato de safra é aquele contrato de trabalho que tem sua duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.

O contrato de safra pode ser utilizado tanto para trabalhadores do município produtor, como para trabalhadores migrantes de outras regiões.

É improrrogável, mas pode ser sucedido por outro contrato.

Saiba mais

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita (subentendido) ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado.

Quais as características do contrato safra?

Outras características dessa modalidade de contratação:

- A duração está relacionada ao período de plantio ou de colheita;
- A relação de emprego se encerra com o fim da safra;
- O pacto é improrrogável, mas pode haver contratações sucessivas;
- O empregador deve fornecer transporte adequado de ida e de volta;
- Quando oferecida pelo empregador, a hospedagem é gratuita, sendo proibido descontos nos salários referentes a essa despesa;
- Os empregados não podem ser induzidos ou obrigados a realizar compras em cantinas ou armazéns do empregador ou preposto.

É importante, para preservar as duas partes, realizar um contrato escrito que determine salário, descontos, adiantamentos, periodicidade dos pagamentos, condições de moradia, condições de alimentação, horários de trabalho, horários de descanso.

Atenção! Nesse contrato de trabalho é proibido que o trabalhador execute a sua tarefa com a ajuda de familiares.

Ao final da safra, o empregador deve pagar ao empregado o saldo de salários, o 13º salário e as férias proporcionais, o abono de férias e o FGTS.

Em caso de rescisão antecipada, o trabalhador rural tem os mesmos direitos dos demais, entre eles o saque do FGTS e a multa de 40%. Caso a iniciativa seja do empregado, ele receberá apenas o saldo de salário e o 13º salário proporcional.

Saiba mais:

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um benefício criado para proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho. No início de cada mês, os empregadores depositam em conta bancária, em nome dos empregados, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário. Quando o trabalhador é demitido sem justa causa, a empresa deve pagar 40% do total que ela depositou na conta do FGTS do trabalhador, acrescido de correções.



Recrutamento de trabalhadores

Quando trabalhadores são recrutados em outros estados para trabalhar nas colheitas devem ser contratados de acordo com a lei.

Todas as condições de trabalho oferecidas quando da contratação devem corresponder com as condições realmente fornecidas no local de trabalho.

O recrutamento deve ser feito pelo empregador ou preposto.

Como deve ocorrer o recrutamento de trabalhadores?

No recrutamento, os empregadores rurais devem atender a todas as normas legais, como a identificação dos trabalhadores, além das normas relacionadas a transporte, refeitório, alojamento, entre outras condições adequadas para os trabalhadores rurais.

No momento da oferta e do acerto do emprego, o empregador ou preposto deverá informar previamente e detalhadamente ao trabalhador todas as condições reais de trabalho e de salário: qual função a ser exercida, o valor do salário pactuado, a forma de pagamento, identificação da empresa/empregador para quem vai trabalhar, endereço do local onde vai efetivamente trabalhar, se for ficar alojado, qual o local.

No caso do recrutamento ocorrer no local de residência do trabalhador, a alimentação e a hospedagem até o local onde vai trabalhar, além do transporte de retorno para seu local de origem, deverão ser custeados pelo empregador, sendo proibido qualquer desconto relativo a essas despesas no salário.



Transporte de trabalhadores

O transporte de trabalhadores urbanos e rurais para trabalhar em localidade diversa de sua origem deve ser praticado de acordo com as normas de trânsito federais, estaduais e municipais.

O transporte dos trabalhadores deve ocorrer em veículo regular adequado ao transporte de passageiros.

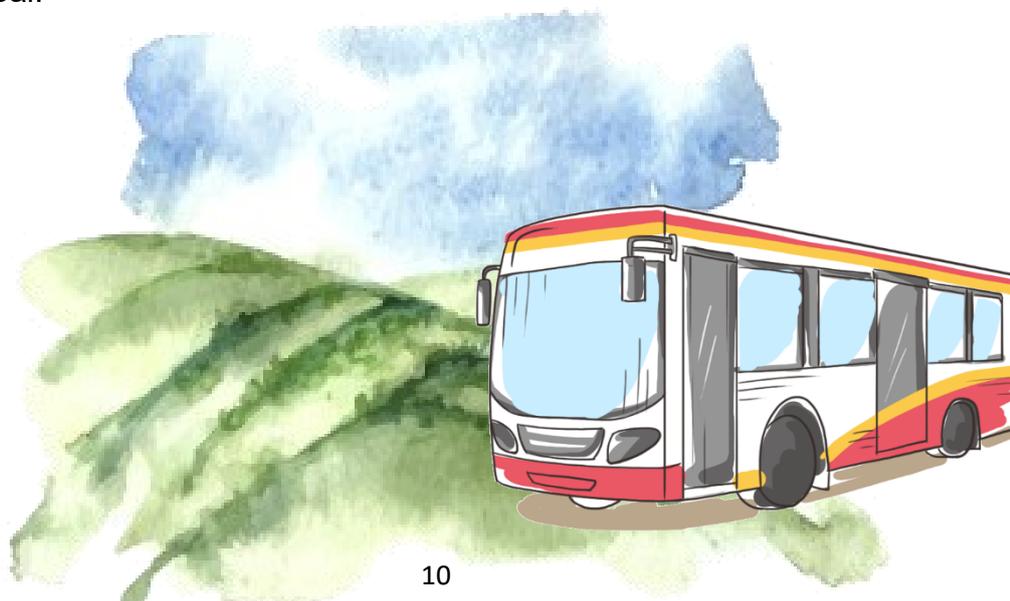
Saiba mais:

Considera-se “localidade diversa da origem” o recrutamento que signifique a mudança transitória, temporária ou definitiva de residência do trabalhador.

Quais são os requisitos para a realização do transporte dos trabalhadores para realizar as atividades rurais?

Para garantir a segurança dos trabalhadores em atividades rurais, o transporte coletivo de trabalhadores deve observar, além das autorizações e certificação de inspeção exigidos pela lei de trânsito e normas dos órgãos competentes, os seguintes requisitos:

- transportar todos os passageiros sentados;
- ser conduzido por motorista habilitado, devidamente identificado;
- possuir compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, onde devem ser transportadas as ferramentas e materiais que acarretem riscos à saúde e à segurança do trabalhador, com exceção dos objetos de uso pessoal.





Saúde e segurança no trabalho

Ter um ambiente de trabalho seguro e saudável é direito dos trabalhadores rurais.

Quais são as obrigações do empregador rural em relação à saúde e segurança no trabalho?

- Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho rural, de forma a garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto, e adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, locais de trabalho, máquinas, equipamentos e ferramentas sejam seguros;
- Adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, incluindo a análise de suas causas;
- Assegurar que se forneçam aos trabalhadores instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde, seus direitos, deveres e obrigações, bem como a orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro;
- Informar aos trabalhadores os riscos decorrentes do trabalho e as medidas de prevenção implantadas, inclusive em relação a novas tecnologias adotadas pelo empregador;
- Permitir que representante dos trabalhadores, legalmente constituído, acompanhe a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.

Quais são as obrigações do trabalhador rural em relação à saúde e segurança no trabalho?

- Cumprir as determinações sobre as formas seguras de desenvolver suas atividades, especialmente quanto às ordens de serviço emitidas para esse fim;
- Adotar as medidas de prevenção determinadas pelo empregador, em conformidade com as normas estabelecidas pelos órgãos competentes;
- Submeter-se aos exames médicos previstos determinados pelos órgãos competentes;
- Não danificar as áreas de vivência, de modo a preservar as condições oferecidas;
- Cumprir todas as orientações relativas aos procedimentos seguros de operação, alimentação, abastecimento, limpeza, manutenção, inspeção,

transporte, desativação, desmonte e descarte das ferramentas, máquinas e equipamentos;

- Não realizar qualquer tipo de alteração nas ferramentas e nas proteções mecânicas ou dispositivos de segurança de máquinas e equipamentos, de maneira que possa colocar em risco a sua saúde e integridade física ou de terceiros;
- Comunicar seu superior imediato se alguma ferramenta, máquina ou equipamento for danificado ou perder sua função.

Importante: As obrigações que cabem ao trabalhador não desobrigam o empregador do cumprimento de suas próprias obrigações.



É obrigatório o fornecimento gratuito aos trabalhadores de Equipamentos de Proteção Individual - EPI.

Quais são os EPIs?

- EPI para proteção da cabeça
- EPI para proteção dos olhos e face
- EPI para proteção auditiva
- EPI para proteção respiratória
- EPI para proteção do tronco
- EPI para proteção dos membros superiores
- EPI para proteção dos membros inferiores
- EPI para proteção do corpo inteiro
- EPI para proteção contra quedas com diferença de nível.

Basta o fornecimento do EPI para o trabalhador rural estar protegido?

Não. Além dos EPI, cabe ao empregador, de acordo com os riscos de cada atividade, fornecer aos trabalhadores os seguintes dispositivos de proteção pessoal:

- a) chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol;
- b) protetor facial contra lesões ocasionadas por partículas, respingos, vapores de produtos químicos, ou óculos contra a ação de líquidos agressivos;

- c) perneira contra picadas de animais peçonhentos;
- d) colete refletivo ou tiras refletivas para sinalização;
- e) vestimenta de corpo inteiro para proteção biológica;
- f) bota ou botina com solado sem ranhuras para atividades que envolvam montaria de animais; e
- g) roupas especiais para atividades específicas.

Saiba mais

Consideram-se “dispositivos de proteção pessoal” os equipamentos destinados à proteção do trabalhador, mas que não são enquadrados como EPI.

Os equipamentos de proteção individual e os dispositivos de proteção pessoal devem ser adequados aos riscos, mantidos conservados e em condições de funcionamento.

O empregador deve exigir que os trabalhadores utilizem os EPI e os dispositivos de proteção pessoal.

Como o trabalhador rural saberá como agir com relação as questões de segurança e saúde no trabalho?

É direito dos trabalhadores rurais receber instruções em matéria de segurança e saúde, bem como orientação para atuar no processo de implementação das medidas de prevenção que serão adotadas pelo empregador rural.

O empregador rural deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores em conformidade com o disposto nas normas sobre segurança e saúde no trabalho dos órgãos competentes.

O treinamento inicial deve ocorrer antes de o trabalhador iniciar suas funções.

O tempo despendido em treinamentos e capacitações previstos nas normas do órgão competente é considerado como de trabalho efetivo.

Cabe ao empregador orientar o empregado sobre o uso dos EPI e dos dispositivos de proteção pessoal.



Quais são as responsabilidades do trabalhador rural em relação ao EPI?

Cabe ao trabalhador rural quanto ao EPI e aos dispositivos de proteção pessoal:

- a) utilizá-los apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que os tornem impróprios para uso;
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

Saiba mais

É preciso cuidado no uso de manipulação de agrotóxicos!

É proibida:

a) a manipulação de quaisquer agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins que não estejam registrados e autorizados pelos órgãos governamentais competentes;

b) a manipulação de quaisquer agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins por menores de 18 (dezoito) anos, por maiores de 60 (sessenta) anos e por mulheres gestantes e em período de lactação;

c) a manipulação de quaisquer agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins, nos ambientes de trabalho, em desacordo com a receita e as indicações do rótulo e bula, previstos em legislação vigente;

d) o trabalho em áreas recém-tratadas antes do término do intervalo de reentrada estabelecido nos rótulos dos produtos, salvo com o uso de equipamento de proteção recomendado;

e) a entrada e a permanência de qualquer pessoa na área a ser tratada durante a pulverização aérea;

f) a entrada e a permanência de qualquer pessoa na área a ser tratada durante a aplicação de agrotóxicos em cultivos protegidos, exceto o aplicador;

g) o uso de roupas pessoais quando da aplicação de agrotóxicos;

h) a reutilização, para qualquer fim, das embalagens vazias de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins, incluindo as respectivas tampas, cuja destinação final deve atender à legislação vigente.

i) a armazenagem de embalagens vazias ou cheias de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins, em desacordo com o estabelecido na bula do fabricante;

j) o transporte de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins em um mesmo compartimento que contenha alimentos, rações, forragens, utensílios de uso pessoal e doméstico;

k) o uso de tanque utilizado no transporte de agrotóxicos, mesmo que higienizado, para transporte de água potável ou qualquer outro produto destinado ao consumo humano ou de animais;

l) a lavagem de veículos transportadores de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins em coleções de água; e

m) o transporte simultâneo de trabalhadores e agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins em veículos que não possuam compartimentos estanques projetados para tal fim.

ATENÇÃO: PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL



É proibido no Brasil o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. Assim: até os 13 anos, só pode estudar; a partir dos 14 anos, pode ser trabalhar como aprendiz. Quem tem a partir de 16 já pode trabalhar em atividades permitidas.

A maioria das atividades na agricultura está na lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, como trabalhos perigosos e proibidos para pessoas menores de 18 anos. Assim, adolescentes não podem trabalhar no campo nas condições em que as atividades são exercidas com riscos relacionados à carregar peso, movimentos repetitivos, exposição ao tempo (sol, chuva, frio, calor), manuseio de ferramentas perigosas, uso de máquinas perigosas, perigo de ataque de animais peçonhentos entre outros.



Trabalho escravo

É o trabalho humano onde há qualquer forma de restrição à liberdade do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o proteger a dignidade do trabalhador.

É um crime, previsto no artigo 149 do Código Penal.

O que caracteriza o trabalho escravo no Brasil?

- a) Trabalhos Forçados;
- b) Jornada Exaustiva (não havendo a oportunidade de descanso necessário para recomposição do organismo para uma nova jornada de trabalho);
- c) Condições Degradantes (ferindo a dignidade e os direitos básicos do ser humano);
- d) Restrição da Locomoção.



CONDIÇÕES QUE CARACTERIZAM O TRABALHO ESCRAVO:

- **Trabalho forçado:**

Aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente.

- **Jornada exaustiva:**

Toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados a segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.

- **Condição degradante de trabalho:**

Qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho.

- **Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida:**

Limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros.

- **Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte:**

Toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento.

- **Vigilância ostensiva no local de trabalho:**

Qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento.

- **Apoderamento de documentos ou objetos pessoais:**

Qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.



**Qualquer situação de violação
ou desrespeito a direitos
denuncie!**



Referências:

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - Constituição Federal.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Código Penal. Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

BRASIL. Lei nº 5.889 de junho de 1973 - Estatui Normas Reguladoras do Trabalho Rural.

BRASIL. Portaria nº 22.677, de 22 de outubro de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

BRASIL. Instrução Normativa nº 139 de 22 de janeiro de 2018. Ministério do Trabalho/Secretaria de Inspeção do Trabalho.

BRASIL. NR 6 - Equipamento de Proteção Individual - EPI Publicação. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Ministério do Trabalho.



Quem Somos



O Instituto Trabalho Decente - ITD possui como finalidade promover os direitos humanos no mundo do trabalho, o trabalho decente e o desenvolvimento sustentável, com foco na inclusão socioeconômica de pessoas, grupos e comunidades vulneráveis e tem como missão contribuir para um mundo do trabalho mais justo, livre e igualitário. Parte do entendimento de que o trabalho decente é aquele adequadamente remunerado, exercido com igualdade, segurança e proteção social, em condições de liberdade e capaz de garantir uma vida digna. As áreas de atuação do ITD são:

- Erradicação do trabalho infantil
- Erradicação do trabalho escravo
- Juventude e trabalho
- Saúde e segurança no trabalho
- Fortalecimento da política pública para a promoção do trabalho decente
- Apoio a estruturação de cadeias de valor sustentáveis, livres de quaisquer violações dos princípios e direitos fundamentais do trabalho
- Promoção da igualdade no mundo do trabalho para grupos discriminados (negros, mulheres, pessoas com deficiência, LGBTs, trabalhadoras domésticas, migrantes, dentre outros)
- Promoção do diálogo social
- Promoção do desenvolvimento sustentável, com foco na inclusão social
- Promoção de conhecimento sobre o mundo do trabalho
- Promoção de iniciativas de empregabilidade e de geração de renda para pessoas, grupos e comunidades vulneráveis.

Cartilha do Trabalho Rural
Elaboração: Patrícia Lacerda Trindade de Lima

Realização



Apoio



**Tenha acesso a todas nossas
redes sociais fazendo a leitura
do QR code pelo seu celular.**



www.institutotrabalhodecente.org.br

