



REGRAS
BÁSICAS DO
TRABALHO
RURAL

1. IDADE MÍNIMA PARA A CONTRATAÇÃO

O trabalho de menores de 14 anos é proibido no Brasil. A partir de 14 é permitido, mas dentro de algumas condições muito específicas. Toda ocupação realizada por crianças e jovens e que não respeita as normas existentes no Brasil é considerada como trabalho infantil, que compromete a infância, a educação, a saúde e a segurança das crianças e dos jovens.

O que a legislação brasileira diz sobre trabalho de menores de idade?

Entre os 14 e 16 anos de idade, o que pode?

O trabalho é permitido, desde que na condição de jovem aprendiz.

A partir dos 16 anos, o que pode?

O trabalho é permitido, mas dentro de algumas condições específicas:

- o jovem não pode trabalhar à noite;
- o jovem não pode operar máquinas;
- o jovem não pode realizar atividades insalubres, como o corte manual de cana, ou a aplicação de produtos agroquímicos.

A partir dos 18 anos, o que pode?

O jovem pode trabalhar em qualquer ofício, desde que esteja capacitado para a função.

O que é preciso fazer para evitar a ocorrência de trabalho de menores em situação irregular em sua propriedade?

- Exigir documentos dos trabalhadores próprios, terceirizados e/ou temporários para verificar as respectivas idades;
- Arquivar cópias dos documentos pessoais dos trabalhadores (células de identidade ou certidões de nascimento), junto às cópias de contratos e dos seus registros em carteira;
- Informar aos funcionários e parceiros de negócio que a propriedade não aceita o uso de trabalho de menores de 16 anos, em condições que não atendam à legislação em vigor.

2. CONTRATAÇÃO

Para que esteja tudo correto do ponto de vista trabalhista na propriedade rural, é importante que todas as pessoas que nela trabalham estejam registradas. A contratação formal, através da carteira assinada é boa para todos: para o empregador, reduz o risco de ações trabalhistas, multas e dificuldade de acesso ao crédito, já para os trabalhadores, garante os direitos previstos na legislação brasileira, como férias, 13º salário, aposentadoria, seguro em caso de acidente ou doença, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), entre outros.

Existem pessoas trabalhando sem registro em sua propriedade?

Se sim, estão ocorrendo irregularidades, pois esse procedimento é obrigatório por lei para todos os trabalhadores.

Quais são os riscos de não ter os trabalhadores registrados?

O empregador pode sofrer ações trabalhistas, receber multas e, certamente, terá dificuldade de acesso ao crédito.

É preciso registrar mesmo quem faz atividade temporária na propriedade?

Mesmo que as pessoas sejam contratadas para realizar tarefas temporárias (com começo, meio e fim), é necessário elaborar um contrato de trabalho com prazo determinado. Esse documento não pode ter duração superior a dois anos. Pode-se fazer um contrato de um ano, e prorrogá-lo por mais um ano, de forma que não ultrapasse o prazo limite.

Além do contrato por prazo determinado, a legislação também prevê o contrato de safra, que tem duração de acordo com as variações estacionais da atividade agrária.

É preciso registrar quem faz atividades pontuais na propriedade?

Para realizar atividades de prestação de serviços pontuais dentro da propriedade rural não é necessária a contratação do prestador de serviço como um empregado (CLT), desde que ele realize o serviço como um profissional autônomo. Nesses casos, devem-se respeitar as cláusulas dos acordos e contratos estabelecidos. Esse tipo de relação só é permitida se não houver subordinação entre o prestador de serviços autônomo e o produtor rural.

O que fazer para regularizar a situação de trabalhadores não registrados?

Caso o proprietário rural tenha trabalhadores não registrados, deve procurar um escritório de serviços contábeis, um contador, associação de produtores ou sindicato patronal. É fundamental explicar a situação (ou situações) que deseja regularizar, para receber instruções precisas a respeito do assunto.

3. JORNADA

A jornada normal de trabalho no Brasil é de 44 horas semanais. Em geral, é realizada durante oito horas por dia, de segunda a sexta-feira, e durante quatro horas, aos sábados. Além da jornada normal, existem algumas especiais, como, por exemplo, jornadas em sistema de revezamento, ou de turnos. A legislação brasileira estabelece regras especiais também para estas situações. Caso, por exemplo, na propriedade, exista alguma atividade ou setor que trabalhe 24 horas sem paralisação, em que os trabalhadores se revezam, as jornadas devem ser de seis horas diárias, exceto se outra regra tenha sido estabelecida em acordo, ou convenção coletiva com os representantes sindicais.

Quantas horas extras são permitidas por lei?

A lei hoje permite a realização de duas horas extras de trabalho por dia, com exceção da lei do motorista profissional, que permite a realização de até quatro horas por dia, desde que observados os requisitos dessa lei, dentre eles a negociação com o sindicato dos trabalhadores. Além disso, a partir da vigência da Reforma Trabalhista, é possível negociar com os sindicatos sobre jornada de trabalho.

É preciso observar para que os funcionários não trabalhem mais horas do que o permitido, ou que deixem de fazer as pausas exigidas por lei: pausas de descanso e almoço (no mínimo de uma hora, para quem realizar jornada superior a seis horas e de 15 minutos para até seis horas de jornada) e, também, respeitar o descanso semanal remunerado (que deve ser de 24 horas consecutivas, pelo menos, e, preferencialmente, aos domingos).



O que é preciso fazer para regularizar as situações relacionadas à jornada de trabalho?

Recomendam-se as seguintes medidas:

- Caso não seja feito o controle das horas trabalhadas, é preciso adotar o sistema de registro de horas;
Para tanto, é preciso obter informações sobre o sistema mais adequado para a propriedade (manual, mecânico ou digital), junto a um contador, ou escritório de contabilidade;
- Fazer o levantamento em todas as atividades realizadas na propriedade para verificar se estão ocorrendo situações de excesso de jornada. Caso sejam constatadas, é preciso fazer um planejamento, para adequar a jornada de trabalho;
- Se houver necessidade da realização de horas extras, é preciso fazer um acordo por escrito ou entrar em contato com o sindicato que representa os trabalhadores para verificar se existe uma convenção coletiva de trabalho.

O que pode ser considerado excesso de jornada?

São consideradas jornadas em excesso as seguintes situações:

- Sempre que algum empregado realizar mais de duas horas extras por dia e não houver acordo ou convenção coletiva de trabalho autorizando número superior de horas extras;
- Quando, entre um dia e outro de trabalho, não houver um período de descanso de pelo menos onze horas;
- Quando as pausas para almoço ou para descanso não forem cumpridas;
- Quando não houver folga semanal, ou mesmo, o gozo de férias, porque o funcionário não pode se ausentar do trabalho.

Em todas essas situações, considera-se a ocorrência de excesso de jornada de trabalho, que pode colocar em risco a segurança dos trabalhadores e ocasionar acidentes, devendo ser evitada por meios que assegurem o efetivo cumprimento dos limites da jornada. Se uma ou mais das situações acima descritas estiverem ocorrendo na propriedade rural, é preciso repensar o planejamento das atividades, para evitar situações de excesso de jornada e do descumprimento da legislação pelo produtor.

4. FORNECIMENTO DE EPI

É importante identificar o tipo e a quantidade de EPIs (Equipamento de Proteção Individual) que precisam ser fornecidos a seus trabalhadores de acordo com as funções.

Caso a propriedade rural já possua o Programa de Gestão em Saúde, Segurança e Meio Ambiente no Trabalho Rural (PGSSMATR), ou o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), essas informações poderão ser encontradas nesses documentos.

Ao fornecer os equipamentos aos trabalhadores, o produtor precisa garantir que os EPIs tenham Certificado de Aprovação (CA). Essa é uma garantia da qualidade do equipamento dada pelo Ministério do Trabalho.

É preciso elaborar uma ficha de Entrega de EPIs, contendo todos os itens entregues aos trabalhadores, seus nomes completos, seus documentos pessoais e suas assinaturas. Essa ficha deve ser arquivada pelo empregador, como comprovante. Desse modo, além de proteger seus trabalhadores de eventuais acidentes e doenças ocupacionais, o produtor ainda garante a comprovação do cumprimento às exigências da NR 31.



5. INFRAESTRUTURA DE ATENDIMENTO AO TRABALHADOR

Fornecimento de água potável para os trabalhadores

O empregador deve fornecer água potável, fresca, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, nas frentes de trabalho, aos seus empregados. Para comprovar se a água é potável, é necessário realizar uma análise da qualidade, que atenda ao padrão de potabilidade, regulamentado pela Portaria nº 2914, do Ministério da Saúde, responsável por estabelecer os padrões e parâmetros que devem ser avaliados na água destinada ao consumo humano.

Regras de referência sobre o fornecimento de água fresca potável e em volume suficiente

No estado de São Paulo, o Centro de Vigilância Sanitária (CVS) estabeleceu algumas regras relativas à disponibilidade de água para o consumo humano em frentes de trabalho (principalmente aquelas itinerantes, muito comuns no setor de cana-de-açúcar), por meio da Portaria CVS-11, de 21/7/2011. A seguir, destacam-se alguns pontos dessa portaria:

- A água destinada ao consumo humano nas frentes de trabalho deve atender o que está estabelecido pela Portaria MS 2914;
- Os trabalhadores nas frentes de trabalho devem ter garantido o fornecimento de água potável para ingestão, em quantidade suficiente para hidratação, mantida a uma temperatura máxima de 15°C e em locais de fácil acesso durante a jornada de trabalho, sendo proibido o uso de copos coletivos;
- Para o dimensionamento do volume de água, a portaria adota como referência, para trabalho pesado, o volume mínimo de 15 litros por trabalhador, em jornada de oito horas, sem prejuízo da necessária reserva extra de água potável para a higiene pessoal e os demais usos pelo trabalhador;



- O transporte e a distribuição de água para o consumo nas frentes de trabalho devem atender, também, as orientações do Centro de Vigilância Sanitária, que dispõem sobre transporte de água potável por veículo;
- A água mineral, ou proveniente de rede pública, é considerada boa para o consumo humano. É importante, no entanto, estar atento para que, no caso de fornecimento de água de rede pública, todas as medidas para a manutenção da potabilidade da água devem ser adotadas, tais como a limpeza de caixas d'água;
- Mesmo que o funcionário traga a água de casa para o seu consumo próprio, o empregador deve, obrigatoriamente, disponibilizar água de reposição, nas condições já citadas.

Área de alimentação e instalações sanitárias

Nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias e áreas destinadas à alimentação dos trabalhadores. As instalações sanitárias podem ser fixas ou móveis, compostas por vasos sanitários e lavatórios e devem ter água e sabão e papel higiênico.

As áreas para alimentação devem contar com estrutura para que os trabalhadores possam realizar adequadamente suas refeições, contendo mesas, com tampos lisos e laváveis, e assentos em número suficiente para atender a todos os usuários.

O que fazer em relação à área de alimentação e instalações sanitárias?

O empregador deve visitar as frentes de trabalho de sua propriedade e verificar as condições das áreas de alimentação e das instalações sanitárias. Após a análise, deve fazer os ajustes e as manutenções necessárias.

Locais para preparo das refeições

Algumas propriedades rurais dispõem de cozinha para o preparo de alimentos dos trabalhadores. Nessas situações, devem-se seguir algumas orientações em relação à higiene e limpeza, descritas a seguir:

- Os locais destinados ao preparo das refeições devem ser dotados de lavatórios, sistemas de coleta de lixo, instalações sanitárias exclusivas para o pessoal que manipula alimentos;
- Não podem possuir rachaduras no piso e nas paredes, nem goteiras;
- Precisam ser limpos, iluminados e ventilados, possuir telas para evitar a entrada de animais e insetos e com espaços para armazenar alimentos, separados dos produtos de limpeza.



6. ALOJAMENTOS

Nas propriedades rurais em que existem casas, alojamentos fixos ou temporários para os seus funcionários, é importante garantir que esses espaços utilizados para a acomodação sejam seguros, não ofereçam risco à saúde e disponham de condições adequadas de higiene.

Os alojamentos devem possuir instalações sanitárias, locais adequados para refeições e para o preparo de alimentos, além dispor de área para lavagem de roupas (lavanderia). Essas são exigências legais e o seu descumprimento coloca em risco a saúde dos trabalhadores, deixando a propriedade passível de ser punida pelos órgãos fiscalizadores do Ministério do Trabalho.

Especificações da NR 31 para alojamentos de trabalhadores

A NR 31 especifica as condições consideradas mínimas quanto aos alojamentos fornecidos para os trabalhadores e trabalhadoras rurais. Algumas delas são destacadas, a seguir:

- Os alojamentos devem ter camas com colchão, separadas por, no mínimo, um metro, sendo permitido o uso de beliches, limitados a duas camas na mesma vertical, com espaço livre mínimo de 110 cm acima do colchão;
- Ter armários individuais para guardar objetos pessoais;
- Ter portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança;
- Ter recipientes para coleta de lixo;
- Devem ter quartos separados por sexo;
- Não deve ser permitida a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos alojamentos;
- Devem ser fornecidas roupas de cama adequadas às condições climáticas locais;
- As camas podem ser substituídas por redes, de acordo com o costume local, obedecendo ao espaçamento mínimo de 1 metro entre elas;
- É proibida a permanência de pessoas com doenças infectocontagiosas no interior do alojamento.

7. TRABALHADORES MIGRANTES

Quando houver a necessidade de contratar trabalhadores de outros estados ou regiões do país, como, por exemplo, para o período de safra, é importante atender a algumas regras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho.

Quando um trabalhador é considerado migrante?

Um trabalhador é considerado migrante quando deixa seu local de origem, onde mora com sua família, para trabalhar em outra localidade. De acordo com o Ministério do Trabalho, “por localidade, entende-se povoado, lugarejo, arraial, aldeia, vila ou cidade, ainda que se encontrem dentro de um mesmo estado da federação e, até de um mesmo município, visto que a norma legal não estabelece delimitação geográfica para o termo” (MTE, 2011).

O que é importante observar na contratação de trabalhadores migrantes?

A contratação de trabalhadores migrantes deve ser feita diretamente pelo empregador, não sendo permitido terceirizar ou fazer a contratação por meio de um “turmeiro”, ou qualquer outro tipo de intermediário de mão de obra. Os trabalhadores devem ser recrutados e contratados nas suas cidades de origem e devem ser informados sobre todas as condições do trabalho, tais como alojamento, salário, fornecimento de alimentação e retorno ao seu local de origem. Caso não haja serviço médico adequado, no local de origem do trabalhador, os exames médicos admissionais podem ser realizados na localidade onde será prestado o serviço, porém, devem ser realizados antes do início do trabalho. Se o exame médico identificar que o candidato não é apto, o empregador deve custear as despesas do seu transporte até o local de origem, bem como pagar as verbas salariais decorrentes do encerramento antecipado do contrato de trabalho.

Transporte de trabalhadores migrantes

O Ministério do Trabalho estabeleceu regras muito específicas em relação ao transporte de trabalhadores migrantes, tornando necessária a comunicação à Superintendência Regional do Trabalho (SRTE), por meio de uma Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT). Existe um modelo dessa certidão fornecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A certidão (CDTT), devidamente preenchida, será entregue nas unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho (Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego ou Gerências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE) existentes na região em que os funcionários estão sendo recrutados. Deve ser acompanhada dos seguintes documentos:

- Cópia da inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), ou Cadastro Específico do INSS (CEI) e Cadastro de Pessoa Física (CPF) do empregador;
- Procuração original ou cópia autenticada, concedendo poderes ao procurador para recrutar, contratar trabalhadores e proceder ao encaminhamento da CDTT junto à SRTE;
- Cópia do contrato social do empregador, quando se tratar de pessoa jurídica;
- Cópias do documento de identidade do procurador e das habilitações dos condutores dos veículos;

- Cópias dos contratos individuais de trabalho;
- Cópia do certificado de registro para fretamento da empresa transportadora, emitido pela Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT);
- Relação nominal dos trabalhadores recrutados, com os números da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e do Programa de Integração Social (PIS).
Estando a documentação completa, a agência da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) receberá uma via da CDTT, devolvendo outra via ao empregador, devidamente protocolada.

A guarda da CDTT deverá ser feita pelo empregador por, pelo menos, um ano e uma cópia deverá ser mantida no veículo de transporte dos trabalhadores, durante toda a viagem até o local do trabalho e, posteriormente, no local da prestação de serviços juntamente com a cópia da relação nominal dos trabalhadores recrutados, em caso de uma eventual fiscalização.

O que fazer para garantir a regularidade na contratação de trabalhadores migrantes?

O produtor rural deve observar o seguinte:

- Responsabilizar-se diretamente pelo recrutamento e contratação de trabalhadores migrantes no local de origem dos trabalhadores provenientes de outras regiões, garantindo-lhes transporte de ida e retorno, alojamento e fornecimento de alimentação;
- Reunir e arquivar cuidadosamente todos os comprovantes de registro de trabalhadores migrantes, a saber: contratos; livro de registro; cópias dos atestados de saúde ocupacional (que comprovam a realização dos exames médicos realizados nos locais de origem dos trabalhadores); cópia da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT); e demais documentos pertencentes ao prontuário dos funcionários.

IMPORTANTE! Em relação à contratação de trabalhadores migrantes, algumas situações pontuais podem acontecer. Não existe nenhuma restrição quanto à contratação de pessoas vindas de outras regiões para trabalhar em propriedades rurais por conta própria. É recomendável, porém, conhecer a situação das pessoas que trabalham em sua propriedade: Como vieram? Onde e como vivem? Contraíram dívidas para poder vir trabalhar? Conhecendo essas informações e o que diz a legislação nacional sobre a contratação de trabalhadores migrantes, você saberá se existe algum risco de a sua propriedade estar envolvida em problemas trabalhistas, como por exemplo, situações de aliciamento de trabalhadores rurais.





raízen