

Painel Jurídico

Leis Aplicáveis ao Meio Rural
Janeiro / 2025



 **Socicana**
ASSOCIAÇÃO DOS FORNECEDORES DE CANA DE GUARIBA - 15-02-51



Associação dos Fornecedores de Cana de Guariba

CNPJ: 48.663.470/0001-61

Rua José Mazzi, 1450 – Caixa Postal 64

CEP 14840-000 – Guariba – SP

Fone: (16) 3251-9270 / 3251-9274 – Fax: (16) 3251-9277

socicana@socicana.com.br – www.socicana.com.br

I - APRESENTAÇÃO

O presente material foi desenvolvido para orientar o produtor na governança do seu negócio, bem como para atendimento de requisitos exigidos pelo processo de certificação (Bonsucro, RSB e Top Cana, dentre outros).

O material não é inédito, mas desenvolvido com base em pesquisas bibliográficas realizadas em conteúdos doutrinários e artigos disponíveis em livros, revistas, periódicos, internet e legislação pátria, ao final identificados.

Esse material é um roteiro, cabe ao produtor demonstrar que as práticas/medidas por ele adotadas atendem à legislação e/ou fazer adequações, se necessário.

II – OBJETIVO

Informar e orientar o produtor rural sobre questões legais que envolvem a atividade rural, em especial as relações de trabalho, segurança e saúde ocupacional, meio ambiente, regularização ambiental da propriedade e medidas de prevenção de incêndios a fim de servirem de norte auxiliando os agricultores deste seguimento.

O material está dividido em 06 (seis) partes:

- Relações de trabalho;
- Segurança, medicina do trabalho e meio ambiente;
- Recursos hídricos;
- Regularização ambiental;
- Medidas de prevenção e combate a incêndios;
- Informações fiscais.



Relações de Trabalho

1 - CONCEITOS DE EMPREGADO E EMPREGADOR

• EMPREGADO RURAL: é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rustico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

• EMPREGADOR RURAL: é a pessoa física ou jurídica proprietário ou não, que explora atividade agroeconômica, em caráter permanente e com auxílio de empregados.

2 - CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social CTPS o que é e como obter?

• A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é o documento que registra a vida profissional do trabalhador e garante o acesso aos direitos trabalhistas previstos em lei.

• Será emitida, de forma prioritária, no formato digital, será preciso número do CPF e criar uma conta autenticada no gov.br, a CTPS poderá ser solicitada através do endereço eletrônico:

<https://servicos.mte.gov.br/spme-v2/#/login>

• CTPS no formato físico será emitida excepcionalmente para anotações de vínculos anteriores a instituição do modelo digital, solicitar pelo link:

https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/canais_atendimento/formulario-de-contato

• Deve ser assinada, no prazo de 05 dias úteis, evolvida ao empregado no prazo de 48h após o registro.

• Anotações que devem ser feitas na CTPS: data da admissão, salário ajustado, atualizações e aumentos, início e término de férias, data da dispensa.

• NÃO pode registrar na CTPS: anotações negativas sobre a conduta do empregado, inclusive dispensa por justa causa.

3 - CONTRATAÇÃO:

• Contrato de trabalho pode ser escrito ou verbal.

• O empregador tem direito de exigir, no momento da contratação, a CTPS, atestado de boa conduta e atestado de saúde do empregado.

• Exigir a execução dos serviços de forma pessoal, assídua, com empenho e dedicação.

4 - TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO:

a) Prazo indeterminado – não existe período pré-definido para término.

b) Prazo determinado – com período definido para início e fim. Não é contrato de safra; usado para atividades temporária ou transitória, a modalidade criada pela Lei 9.601/98, depende sempre de previsão em convenção ou acordo coletivo e abrange qualquer atividade da empresa, devendo gerar, obrigatoriamente, aumento de postos de trabalho.

- Duração: no máximo de dois anos.

- Prorrogação: Só poderá ser prorrogado uma vez, e no máximo para dois anos, se ultrapassar o prazo de dois anos o contrato passará a ser contrato por prazo indeterminado.

- Intervalo para o novo contrato: Mínimo de 6 meses para ser renovado o contrato.

c) Contrato de safra: A duração depende de variações estacionais das atividades agrárias. Ex. período entre preparo do solo para cultivo, tratos culturais e a colheita.

- É improrrogável, podendo ser sucedido por outro contrato.

- Recrutamento deve ser feito preferencialmente na própria pelo empregador ou preposto. PROIBIDOS empreiteiros ou 'gatos'.

- Transporte adequado de ida e volta, alimentação farta e sadia e hospedagem devem ser gratuitos – proibido qualquer desconto em salários.

- Os empregados não podem ser induzidos a comprar em cantinas ou armazéns do empregador ou preposto.

- Aconselha-se realização de contrato escrito que especifique salário (por tarefa ou fixo), descontos, adiantamentos, periodicidade dos pagamentos, condições de moradia ou alimentação, horários de trabalho e descanso e proibição de ajuda de familiares, principalmente menores de 16 anos.

- Ao final da safra serão pagos: saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais + 1/3 e FGTS.

- Se for rescindido antes do final da safra:

- Pelo empregador – saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais + 1/3, FGTS + multa 40%;

- A pedido do empregado – saldo de salário, 13º proporcional.

d) Contrato de pequeno prazo: Instituído pela Lei 11.718/2008 – para exercício de atividades de natureza temporária.

- Somente pode ser realizado por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica;
- Prazo máximo de 02 meses no período de 01 ano, sob pena converter em prazo indeterminado;
- Contrato deve ser escrito e anotado na CPTS;
- Deve ser autorizado por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho;
- O trabalhador tem os mesmos direitos de qualquer empregado rural.

e) Contrato de trabalho intermitente: a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

• **COMO FUNCIONA:** empresas podem contratar um funcionário para trabalhar esporadicamente e pagá-lo apenas pelo período em que prestou seus serviços. O empregador faz um contrato com um funcionário que fica à sua disposição até ser “convocado” para o trabalho. Quando precisar dele, a companhia tem de avisá-lo com pelo menos três dias de antecedência. O profissional, então, presta serviços à empresa pelo tempo combinado, seja qual for esse período — três horas, duas semanas, cinco meses, não importa.

• **CONVOCAÇÃO DO TRABALHADOR:** deve acontecer por qualquer meio de comunicação eficaz (telefone, WhatsApp até Messenger, desde que a pessoa faça uso desses meios).

• Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado. Não respondeu, ficará presumida a recusa da oferta. Tal recusa, vale destacar, não caracteriza insubordinação.

• Quando aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir deverá pagar à outra uma multa de 50% da remuneração no prazo de 30 dias.

• **REQUISITOS:** O contrato de trabalho intermitente deve obedecer aos requisitos abaixo especificados:

- 1) Ser formalizado por escrito.
- 2) Conter especificamente o valor da hora de trabalho.
- 3) O salário hora não pode ser inferior ao salário hora do salário mínimo, nem inferior ao salário dos demais empregados que exerçam a mesma função quer o contrato seja intermitente ou não.
- 4) O salário hora deve ser sempre o mesmo para o mesmo serviço em todas as ocasiões em que for convocado.

- **REMUNERAÇÃO:** Uma vez terminado o período de prestação de serviço o empregador deverá proceder ao pagamento imediato da remuneração devida ao empregado.

1) Nesta oportunidade deverá também pagar as férias proporcionais com o acréscimo de 1/3, do 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e os adicionais legais (horas extras, por exemplo) que forem devidos.

2) Ao empregado intermitente ainda é garantido o direito ao depósito do FGTS na conta vinculada na Caixa Econômica Federal como ocorre com os demais empregados regidos pela CLT correspondente ao período e o recolhimento das contribuições previdenciárias.

- **FÉRIAS:** O trabalhador intermitente terá direito às férias de 30 dias.

- A cada 12 meses, o empregado adquire o direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, 01 mês de férias, período no qual não poderá ser convocado a prestar serviços pelo mesmo empregador.

- Neste caso o trabalhador já terá recebido as férias mais 1/3 em dinheiro por ocasião da convocação e execução de cada etapa de trabalho. Assim, ele terá tão somente o direito de usufruir os 30 dias de férias.

- **VANTAGENS E DESVANTAGENS:** Esta forma de trabalho permitirá ao trabalhador prestar serviços intermitentes para várias empresas ao mesmo tempo.

- Poderá haver, digamos, uma multiplicidade de empregadores para um único prestador de serviço.

- Além disso, o trabalhador intermitente poderá escolher qual o trabalho que deseja executar em determinado período ou até mesmo se recusar trabalhar.

- Entretanto, também haverá prejuízo na medida em que terá uma remuneração menor.

5 - TRABALHO INTERMITENTE X TRABALHO AUTÔNOMO:

- O elemento básico que diferencia o trabalhador intermitente do trabalhador autônomo é a subordinação, requisito primordial na caracterização do vínculo empregatício.

- Trabalhador intermitente é um empregado no período que aceitou a convocação e passou a prestar o serviço acordado. Neste período seu trabalho poderá ser supervisionado e ele deverá obedecer ordens, ou seja, ele é subordinado. A subordinação é um elemento imprescindível na relação de emprego conforme dispõe ao artigo 3º da CLT.

- Autônomo é um profissional totalmente independente atua com total independência. O seu compromisso é entregar o trabalho concluído.

f) Consórcio Simplificado de Produtores Rurais: união de produtores, pessoas físicas, com

a finalidade única de contratar, diretamente, empregados rurais, para prestação de serviços exclusivamente em suas propriedades rurais.

• São requisitos para criação de Consórcio Simplificado:

1) Participação de produtores rurais pessoa física, com propriedades situada no mesmo município ou municípios limítrofes, não há qualquer limitação ao número de participantes, bem como tamanho e distância entre as propriedades;

2) Celebração de Pacto de Solidariedade escrito e registrado em Cartório de Títulos e documentos, contendo:

• Qualificação de todos produtores que compõe o Consórcio Simplificado com a identificação do administrador/gestor seguido da expressão e outros;

• A intenção de todos os produtores de se associarem para o fim específico de contratação de mão-de-obra necessária à exploração da(s) cultura(s) cultivadas em suas propriedades;

• O reconhecimento da responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes dos encargos trabalhistas, previdenciários e tributários relativos à mão-de-obra contratada, inclusive quanto às despesas com administração do Consórcio;

• A vigência do Pacto de Solidariedade, as condições de admissão e desligamento dos produtores.

3) Elaboração de um estatuto, é necessário que o grupo defina as regras e procedimentos da gestão coletiva da mão-de-obra para que as atividades do Consórcio possam ser desempenhadas de forma satisfatória a todos os seus componentes. Outra definição importante é a data e a forma de repasse ao Consórcio por cada produtor, da parte que lhe cabe pela utilização da mão-de-obra em um determinado período;

4) Obtenção de matrícula coletiva junto ao INSS – CAEPF (Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física). O Consórcio Simplificado NÃO constitui uma pessoa jurídica, a contratação coletiva segue regime da pessoa física. É vedado uso de nome fantasia, o Consórcio Simplificado será o nome do produtor ‘cabeça do grupo’ seguido da expressão e outros, Ex. Fulano de Tal e Outros.

5) O consórcio Simplificado será responsável pelo cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho e pela manutenção das condições adequadas de trabalho, independentemente da unidade na qual estejam exercendo atividade laboral.

• A gestão será exercida por administrador ou gerente, encarregado de organizar e distribuir os trabalhadores para as diversas tarefas em cada propriedade rural de acordo com as demandas de cada um dos integrantes do Consórcio. Esse gestor ficará responsável também pelo registro dos empregados, elaboração de folha de pagamento, centralização de documentos; rateio dos custos dos encargos sociais de acordo com o tempo em que cada trabalhador ficou à

disposição de cada produtor rural.

6 - CRIANÇAS E ADOLESCENTES

• Decreto nº 6.841/2008 – que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação proíbe empregar crianças e adolescente no processo produtivo de cana-de-açúcar ou no trabalho noturno, perigoso ou insalubre.

7 - HORÁRIO DE TRABALHO

• Jornada – 08 horas diárias ou 44 semanais (sábado poderá ser compensado mediante acordo coletivo);

• Hora Extra – limite diário até 02 horas, mediante Acordo Individual, Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

• Hora Extra – motorista, tratorista, operadores de colheitadeiras poder ser de até 04 horas, mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

• Obs.: A hora extra não pode ser habitual.

• Trabalho além da jornada dá direito à percepção de horas extras, com adicional mínimo de 50%;

• Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

• Folgar em feriados civis e religiosos, devendo ser remunerado em dobro em caso trabalhe nestes dias de repouso;

• Intervalo de 11 horas entre duas jornadas;

• Trabalho noturno, executado entre 21h de um dia e as 5h do seguintes, na lavoura, e entre as 20h de um dia e as 4h do dia seguinte, na atividade pecuária, deverá ser pago adicional de 25% sobre a remuneração normal.

8 - INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo para repouso e alimentação (intrajornada) é de:

• 1 hora (no mínimo) e 2 horas (no máximo) para os trabalhos contínuos cuja duração exceda de 6 horas – observados usos e costumes da região (o Tribunal tem admitido o fracionamento do intervalo em 2 de 30min cada);

• 15 minutos para jornada de 4 a 6 horas sendo que os intervalo de descanso não serão computados na duração do trabalho;

- Com a Reforma Trabalhista, na jornada acima de 6 horas o intervalo pode ser reduzido por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos;

- O intervalo intrajornada para até 30 minutos, poderá ser reduzida por acordo individual no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

- A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada, implica o pagamento (de natureza indenizatória) apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

9 - JORNADA PARCIAL

- 30 horas semanais sem direito de horas extras;
- 26 horas semanais podendo fazer até no máximo 6 horas extras semanais;
- O salário será proporcional à sua jornada semanal, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, jornada de tempo integral;
- Horas extras poderão ser pagas com uma folga que deverá ser devidamente compensada até a semana seguinte;
- As férias serão de 30 dias e poderão ser convertidas em abono pecuniário.

10 - HORAS IN ITINERE

Com a reforma trabalhista, não será mais computado na jornada de trabalho por não ser tempo à disposição do empregador. Não computa:

- a) Tempo de ida e volta ao trabalho;
 - b) Tempo entre portaria da empresa e o posto de trabalho;
 - c) Tempo de troca de roupa pessoal (exceto se for troca de EPI);
 - d) Troca de veículo para condução até local da prestação de serviços.
- Durante hora in itinere não pode haver subordinação, por exemplo, distribuição de tarefas, diálogo de segurança, caso contrário caracterizará tempo à disposição do empregador.
 - Supressão da hora in itinere:
 - a) Em regra, se a lei foi alterada, o que havia era expectativa de direito, não havendo mais lei que obriga, pode ser suprimida;

b) Se houver previsão no acordo coletivo o pagamento será válido até término de sua vigência;

c) Se o pagamento é realizado com base na Súmula 90 – está valendo.

10.1 - HORAS IN ITINERE – TRABALHADOR RURAL

As supressão das horas in itinere do trabalhador rural, está em discussão no Tribunal Superior do Trabalho, há decisão proferido, ainda não transitada em julgado, do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (Tema 27), perante o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região –

Campinas, sob o fundamento de que a CLT, e conseqüentemente a nova redação do art. 58, não seriam aplicáveis à essa categoria, devendo ser aplicada o quanto expresso na Lei 5.889/73, criada especificamente para regular as relações de trabalho rural, sendo que não há previsão de horas in itinere em seus artigos.

O Supremo Tribunal de Federal em julgamento do Tema 1.046 pelo STF, reconheceu a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, ou seja, para grande parte dos Tribunais, é possível alterar ou suprimir o pagamento das horas in itinere através de negociações coletivas

RECOMENDAÇÃO: Negociar a supressão com Sindicato por meio de Acordo Coletivo; para que o colaborador não tenha perda remuneratória, oferecer outra vantagem como vale refeição/alimentação; remuneração por produtividade etc.

11 - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado rural poderá faltar ao serviço, justificadamente, nas seguintes situações:

- Até 2 dias consecutivos em razão de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- Até 3 dias consecutivos em virtude de casamento;
- Até 5 dias em caso de nascimento do filho, de adoção ou de guarda compartilhada;
- Até 2 dias consecutivos ou não, para fins de alistamento eleitoral;
- Por 01 dia, cada 12 meses, doação voluntária de sangue;
- No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;
- Nos dias de prestação de exame vestibular para ingresso no ensino superior;
- Nos dias em que, por conveniência do empregador, não houver prestação de serviços;

- Pelo tempo necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- Pelo tempo necessário para comparecer em juízo;
- Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;
- 01 dia por ano para acompanhar filho de até 06 anos para consulta médica;
- Até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

12 - FALTAS INJUSTIFICADAS

- Todas as faltas não previstas em lei;
- O empregador pode descontar do salário do empregado as faltas injustificadas do serviço.

13 - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO:

- Horário de trabalho será anotado em registro de empregados;
- Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso;
- Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder;
- Permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

14 - FÉRIAS

- A cada 12 meses de trabalho para o mesmo empregador o empregado tem direito a férias remunerada de 30 dias, acrescida de 1/3 do salário;
- Quem define o período das férias é o empregador;
- As férias devem ser concedidas ao longo dos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito;
- Caso não conceda as férias nesse período, deverá pagar as férias em dobro;
- O empregado pode pedir a conversão de 1/3 do período de férias em dinheiro (abono de

férias), desde que requeira até 15 dias antes do fim do período aquisitivo;

- Pagamento das férias deve ser feito 02 dias antes do seu início;
- Membros da mesma família podem gozar férias no mesmo período;
- O menor de 18 anos tem direito de coincidir as férias com as escolares;
- As férias podem ser fracionadas em, no máximo, 3 períodos, sendo que um deles não deve ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 05 dias corridos cada um;

• EX.: FRACIONAMENTO FÉRIAS POSSÍVEL:

- 15 + 5 + 10;
- 20 + 10;
- 14 + 9 + 7;
- 30 dias corridos

• NÃO PODE FRACIONAR FÉRIAS:

- 10 + 10 + 10;
- 12 + 10 + 8;
- 20 + 6 + 4.

14.1 - FÉRIAS – REDUÇÃO

As férias serão reduzidas proporcionalmente às faltas injustificadas, conforme abaixo:

DIAS DE FÉRIAS	Nº DE FALTAS INJUSTIFICADAS
30	5 ou menos
24	6 a 14
18	15 a 23
12	24 a 32
0	Mais de 32

• OBS.: Durante as férias é proibido prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado por contrato regular de trabalho.

14.2 - FÉRIAS – PERDA DO DIREITO

Perderá o direito às férias o empregado que durante o período aquisitivo:

- Deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias;
- Gozar de licença remunerada por mais de 30 dias, mesmo que descontínuos;
- Gozar de licença remunerada por mais de 30 dias devido à paralisação parcial ou total dos serviços;
- Receber auxílio-acidentário ou auxílio-doença do INSS por mais de 6 meses;
- Faltar mais de 32 dias.

15 - LICENÇA MATERNIDADE / ESTABILIDADE

- Prazo: 120 dias – o início do afastamento é determinado pelo médico (SUS ou particular). Poderá ser requerido 28 dias antes do parto até a data do nascimento do bebê;
- Durante esse período receberá salário maternidade em valor correspondente ao seu último salário-contribuição;
- O benefício é pago pelo próprio empregador, que recebe ressarcimento do valor pela Previdência Social;
- Também será concedida em caso de adoção ou guarda para fins de adoção, o nº de dias dependerá da idade da criança: 1 ano (120 dias); 1 a 4 anos (60 dias); e de 4 a 8 anos (30 dias).

15.1 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:

Desde a confirmação da gravidez, até 5 meses após o parto. Não poderá ser despedida justa causa nesse período.

16 - AFASTAMENTO POR DOENÇA / ACIDENTE

- O auxílio-doença é um benefício concedido ao trabalhador assegurado pela previdência que fica impedido de trabalhar por mais de 15 dias em razão de uma doença ou acidente.
- No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador, e a Previdência Social paga a partir do 16º dia de afastamento do trabalho.
- OBS. O empregado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo de 12 meses, a manutenção de seu contrato de trabalho, após receber alta médica, e cessar o benefício previdenciário.

COMO SOLICITAR AUXÍLIO DOENÇA / ACIDENTE

O auxílio-doença deve ser solicitado pela internet ou nas Agências da Previdência Social, para isso é preciso estar atento às exigências e documentos necessários para cada caso:

- Número de identificação do trabalhador (PIS/PASEP) ou número de inscrição de contribuinte individual / segurado especial;
- Comprovantes de recolhimento à Previdência quando o trabalhador tiver optado por contribuir;
- RG;
- Carteira de trabalho;
- CPF (Cadastro de Pessoa Física);
- Atestado Médico, Exames de Laboratório, Atestado de Internação Hospitalar, Atestados de Tratamento Ambulatorial, dentre outros que comprovem o tratamento médico;
- Parecer da Perícia Médica comprovando a incapacidade física ou mental para o trabalho ou para atividades pessoais;
- Documentos de Comprovação do Exercício de Atividade Rural.

ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:

- Atividades ou operações insalubres: aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. Percentual 10, 20 ou 40% – de acordo com grau mínimo médio ou máximo – base de cálculo salário mínimo, se não houver determinação diferente em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- Atividades ou operações perigosas: na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, substâncias radioativas, ou radiação ionizante, ou energia elétrica, em condição de risco acentuado (segurança patrimonial ou pessoal). Percentual 30% – base de cálculo é o salário do empregado.

REMUNERAÇÃO:

- Remuneração: soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc.) com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem entre outras.
- Deve ser paga em moeda corrente.
- Não tem natureza salarial as utilidades fornecidas para viabilizar o trabalho, tais como uniformes e EPI's.

DESCONTOS:

Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judicial, só poderão ser descontados do empregado as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário, desde que previamente autorizadas:

- a) Até 20% pela ocupação por moradia;
- b) Até 25% pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;
- c) Adiantamentos em dinheiro.

MORADIA:

- Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto previsto na letra 'a' será dividido pelo nº de empregados;
- É proibida a moradia coletiva de famílias;
- Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de 30 dias;
- A cessão de moradia e infraestrutura básica, assim como de bens destinados à produção para a subsistência do empregado e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tal, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores.

SALÁRIO:

Contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho.

- Não poderá ser menor que o salário mínimo nacional. Onde houver piso salarial este deverá ser pago;
- Pode ser fixado em horas, respeitado, sempre, o valor-hora do salário mínimo ou do piso salarial;
- O empregador pode exigir a assinatura de recibos de pagamento de salários;
- Não pode haver redução de salário;
- Deve ser pago em dinheiro e em moeda nacional, podendo ser depositado em conta corrente aberta para esse fim;

- Pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente, dentro do horário de expediente.

VALES:

- É permitido o adiantamento do salário ou pagamento de vales, com posterior abatimento dos valores pagos.
- Solicitação de vales e o desconto em folha de pagamento devem ser solicitados/autorizados por escrito pelo empregado.
- O empregador pode exigir recibos deste adiantamento.
- Deve-se evitar o fornecimento de vales superior ao salário do empregado.

13º SALÁRIO

- O pagamento do 13º deve ser feito em duas parcelas, a primeira entre fevereiro ao dia 30 de novembro de cada ano, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior ao do pagamento, e a segunda até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o valor da primeira parcela mais os impostos;
- O empregado poderá requerer antecipação do pagamento da primeira parcela do seu 13º salário, no percentual de 50%, juntamente com o pagamento de suas férias, desde que faça o requerimento, por escrito, durante o mês de janeiro (dia 01 ao 31) do ano correspondente.

VALE-TRANSPORTE:

- O empregado rural tem direito a vale-transporte em quantidade suficiente para o deslocamento casa/trabalho e vice-versa;
- O empregador pode descontar até 6% do salário do empregado pelo fornecimento do benefício;
- O vale-transporte não deve ser pago em dinheiro;
- O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência-trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores, está desobrigado do vale-transporte;
- No caso de o empregado não desejar o recebimento do vale-transporte, o empregador deve manter documento escrito que o trabalhador manifeste esta vontade.

BENEFÍCIOS:

- São vantagens e facilidades oferecidas pelas empresas aos seus funcionários, funcionando

como uma remuneração indireta em que parte do salário é convertida em serviços importantes de assistência ao trabalhador;

- Exemplos: cesta básica, tíquete-refeição, bônus, gratificações, assistência médica e odontológica e empréstimos consignados, seguros.

- Podem ser totalmente custeados pela empresa, ou apenas parcialmente — quando o empregado paga parte dele.

- O empregador não pode suspender o benefício que venha concedendo de forma habitual, mesmo que por liberalidade.

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviços

- O empregado rural com carteira assinada tem direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviços.

- O percentual de 8% do FGTS é recolhido sobre o valor do salário, do valor pago em horas extras, adicionais (noturno, periculosidade e insalubridade), 13º salário, férias (salário + 1/3) e aviso prévio (trabalhado ou indenizado). Não há desconto desse valor no salário do trabalhador. Data do recolhimento: dia 07 de cada mês.

- O FGTS poderá ser resgatado nas seguintes situações:

1. Demissão sem justa causa, pelo empregador;
2. Término do contrato por prazo determinado;
3. Rescisão por falência, falecimento do empregador individual, empregador doméstico ou nulidade do contrato;
4. Rescisão do contrato por culpa recíproca ou força maior;
5. Aposentadoria;
6. Necessidade pessoal, urgente e grave, decorrente de desastre natural causado por chuvas ou inundações que tenham atingido a área de residência do trabalhador, quando a situação de emergência ou o estado de calamidade pública for assim reconhecido, por meio de portaria do governo federal;
7. Suspensão do Trabalho Avulso;
8. Falecimento do trabalhador;
9. Quando o titular da conta vinculada tiver idade igual ou superior a 70 anos;
10. Quando o trabalhador ou seu dependente for portador do vírus HIV;

11. Quando o trabalhador ou seu dependente estiver com câncer;
12. Quando o trabalhador ou seu dependente estiver em estágio terminal, em razão de doença grave;
13. Permanência do trabalhador titular da conta vinculada por três anos ininterruptos fora do regime do FGTS, com afastamento a partir de 14/07/1990;
14. Aquisição de casa própria, liquidação ou amortização de dívida ou pagamento de parte das prestações de financiamento habitacional.

PIS:

Têm direito ao Abono Salarial o empregado rural que atenda simultaneamente às seguintes condições:

- Estar cadastrado no PIS/PASEP há pelo menos cinco anos;
- Ter recebido de empregador contribuinte do PIS/PASEP (inscrito sob CNPJ) remuneração mensal média de até dois salários mínimos durante o ano-base que for considerado para a atribuição do benefício;
- Ter exercido atividade remunerada, durante pelo menos 30 dias, consecutivos ou não, no ano-base considerado para apuração;
- Ter seus dados informados pelo empregador corretamente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano-base considerado.

INSS:

O empregador deve inscrever o empregado no INSS e efetuar recolhimentos previdenciários dos empregados segurados, conforme tabela (a partir de 01.01.2025):

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota
Até R\$ 1.518,00	7,5%
De R\$ 1.518,01 até R\$ 2.793,88	9%
De R\$ 2.793,89 até R\$ 4.190,83	12%
De R\$ 4.190,83 até R\$ 8.157,41	14%

- Além desse percentual, o valor total a ser recolhido também deve incluir a cota do empregador de 20% sobre o valor do salário, independentemente do valor do salário.

PRODUTOR RURAL PESSOA FÍSICA COM EMPREGADOS:

O produtor pessoa física contribui sobre a folha de pagamento e sobre a receita bruta da co-

comercialização de sua produção:

A contribuição sobre a comercialização de sua produção (FUNRURAL a partir de 2018) é de 1,5%, sendo:

- a. 1,2% para custear os benefícios do trabalhador rural;
- b. 0,1% para o financiamento da complementação das prestações por acidente do trabalho;
- c. 0,2% destinado ao Senar.

• A alíquota para o produtor rural pessoa jurídica se manteve inalterada, ou seja, alíquota total para a pessoa jurídica é de 2,85% (2,5% de FUNRURAL, 0,1% de SAT e 0,2% do SENAR).

A partir de 1º de janeiro de 2019 o produtor rural pessoa física ou pessoa jurídica poderá optar por recolher o FUNRURAL sobre folha de pagamento (23%), a opção é irretratável para todo o ano-calendário e não se aplica à agroindústria. Deverá se manifestar mediante o pagamento da contribuição relativa a janeiro de cada ano. Em caso de início de atividade, deverá assim proceder na primeira competência subsequente ao início da atividade rural art. 25, I e § 13 da Lei 8.212/91 alterado pela Lei 13.606/18. Data recolhimento dia 20 do mês subsequente.

IMPOSTO DE RENDA – IRPF

Retido em folha de pagamento, de acordo com faixa salarial

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IR (R\$)
2.259,21 até 2.826,65	7,5%	169,44
2.826,66 até 3.751,05	15%	381,44
3.751,06 até 4.664,68	22,5%	662,77
Acima de 4.664,68	27,5%	896,00

CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS: PESSOA JURÍDICA

Documentos a ser solicitado ANTES do início da Prestação dos Serviços.

- Cópia do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – Cartão do C.N.P.J.;
- Cópia do Contrato Social ou Registro de Firma Individual registrado na JUCESP;
- Cópia da Ficha de Inscrição Estadual;
- Certidão Negativa de Débito – Receita Federal;
- Certidão Conjunta Positiva ou Negativa – Secretaria da Receita Federal

- Certidão Negativa de Tributos Municipais;
- Certidão de Regularidade do FGTS – CRF (Caixa Econômica Federal);
- Certidão Negativa de Débito – TRABALHISTA;
- Cópia da Apólice do Seguro de Vida dos funcionários e listagem Analítica;
- Cópia do PGRTR da empresa contratada;
- Cópia da CIPA da empresa contratada (para empresas com mais de 20 empregados);
- Cópia do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo – DETRAN (serviços de transportes);
- Cópia do comprovante de pagamento do seguro obrigatório do veículo (serviços de transportes);
- Cópia do Alvará de Licença do DNER para transporte de passageiros (se for o caso).

Documentos dos Funcionários que serão empregados na prestação dos serviços.

- Cópia da CTPS (página foto / qualificação civil / registro da empresa);
- Cópia do A.S.O. admissional;
- Cópia da Ficha de Registro de Empregados dos trabalhadores da empresa contratada que forem prestar serviços para a contratante;
- Cópia da Carteira Nacional de Habilitação – CNH (em caso de motoristas / tratoristas / operadores de máquinas);
- Cópia da Ficha de Controle de Entrega de Equipamentos de Proteção Individual – EPI;
- Cópia da guia de recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – GFIP;
- Cópia da R.E. (Relação de Empregados) dos funcionários que prestam serviços na empresa;
- Cópia da guia de recolhimento do INSS (GPS);
- Cópia do Termo de Opção pelo SIMPLES ou Declaração do contribuinte/contador (se for optante);
- Cópia do último DARF-SIMPLES pago/recolhido (se for optante);
- Cópia da Folha de Pagamento Analítica e respectivo Resumo dos trabalhadores que estiverem prestando serviços à empresa contratante (apresentação mensal);

- Matrícula da Obra junto ao INSS (apresentação na primeira fatura, se for o caso);
- Comprovante de Anotação de Responsabilidade Técnica – ART, no CREA, relativa à empreitada dos serviços, objeto do contrato (apresentação na primeira fatura, se for o caso).

OBSERVAÇÕES NA CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS

- O Contratante deve fazer análise crítica do serviço a ser prestado, o tempo de duração, a seu critério poderá dispensar apresentação de certos documentos pelo Contratado;
- Na contratação de pessoa física, se for autônomo, deve-se fazer a integração e/ou dar ciência das normas internas de segurança do trabalho, não se admite trabalho de menor ou pessoas sem registro em carteira, exceto se forem sócias. No caso de sócios, fazer recibos independentes;
- No caso de empresário individual, adotar o mesmo procedimento;
- Tanto autônomo como empresário individual devem usar EPI's, ter capacidade técnica, bem como ter recebido os treinamentos pertinentes (inclusive no que diz respeito à Segurança do Trabalho) para prestação dos serviços para qual foi contratado, recomenda-se que tenha seguro de vida com cobertura morte e acidentes pessoais para si e para os empregados alocados na prestação.

DISPENSA DE APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS:

O Contratante poderá dispensar apresentação de documentos, entretanto, com o número do CNPJ e/ou CPF e nome do Contratado poderá obter pela internet:

- Ato de constituição da pessoa jurídica (contrato social, estatuto, requerimento de empresário individual), basta cadastrar o CPF da pessoa que fará a consulta (pode usar o cadastro da nota fiscal paulista): <https://www.jucesponline.sp.gov.br/ResultadoBusca.aspx>

- Cartão do CNPJ:

http://www.receita.fazenda.gov.br/PessoaJuridica/CNPJ/cnpjreva/Cnpjreva_Solicitacao.asp

- Certidão conjunta relativa ao tributos federais e dívida ativa da União:

http://www.receita.fazenda.gov.br/APLICACOES/ATSP0/CERTIDAO/CNDCONJUNTAIN-TER/INFO_RMANICERTIDAO.ASP?TIPO=1

- Certidão Negativa de Débitos Estaduais:

<https://www10.fazenda.sp.gov.br/CertidaoNegativaDeb/Pages/EmissaoCertidaoNegativa.aspx>

- Certidão FGTS (opção regularidade empresa):

<https://www.sifge.caixa.gov.br/Cidadao/Crf/FgeCfSCriteriosPesquisa.asp>

- Certidão Débito Trabalhista: <http://www.tst.jus.br/certidao>

• Certidão Distribuidor (opção cível, verificar se existe execução fiscal débito municipal):
http://www.tjsp.jus.br/PrimeiraInstancia/SecretariaPrimeiraInstancia/Certidoes_Default

- Comprovante inscrição estadual:

<http://www.sintegra.br/5387.com/12072017/consulta-95361/consultasefaz.de+Sao+Paulo.aspx?469721138>

DOCUMENTOS DE EMPREGADOS:

O prestador de serviços deverá, no mínimo, apresentar cópia da GFIP a fim de comprovar que todos os empregados alocados na execução dos serviços estão registrados.

PROCEDIMENTO QUANDO HOUVER DISPENSA DE APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS

• O Contratado deverá assinar declaração afirmando estar com escrituração contábil e documentação em dia, sob penas da lei, bem se comprometer apresentar a Contratante documentos, se solicitados;

• A declaração poderá ser documento específico ou estar contida no próprio contrato de prestação de serviços;

• Orientações quanto à elaboração de contrato de prestação de serviços e Declaração poderão ser obtidas no Dep. Jurídico da Socicana.

CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS: PESSOA FÍSICA

• TRABALHADOR EVENTUAL – aquele que presta serviço a uma ou mais pessoas sem vínculo empregatício, exercendo atividades eventuais, sendo eles: volantes, diaristas;

Lei 8.213/ 91 – Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: (

(...)

V – como contribuinte individual: (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99) (...)

g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego; (Incluído pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)

- “Trabalhador Autônomo é a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.” (Art. 12, inciso V, alínea h – Lei 8.212/91 – Previdência Social)

CARACTERÍSTICAS DO AUTÔNOMO:

- Presta serviço por conta própria;
- Assume os riscos de sua atividade econômica;
- Não é subordinado como empregado;
- Não está sujeito à direção do contratante;
- Não tem horário de trabalho;
- Presta serviços para uma ou mais pessoas;
- Não tem sócio(s), mas pode ter empregado(s) e contratar terceiro.

REGISTROS E INSCRIÇÕES NECESSÁRIOS AO AUTÔNOMO

1 – INSS – Previdência Social:

- Autônomo que presta serviços à Pessoa Física (PF) precisa estar inscrito na previdência social: ele recolhe 20% sobre o faturamento mensal (Carnê/GPS), ou;

- Pelo Plano Simplificado autônomo recolhe apenas 11%, mas sua aposentadoria será “por idade” e não “por tempo de contribuição”.

2 – CPF – Cadastro de Pessoa Física: Receita Federal

3 – Inscrição na Prefeitura Municipal: Verificar na Prefeitura Municipal se há incidência de ISS;

4 – IRPF (Imposto de Renda Pessoa Física): Fará pagamento do IRPF com base na soma de todos os serviços que prestou, recolhimento Carnê Leão de acordo com Tabela Progressiva Mensal.

RECIBO DE PAGAMENTO AUTÔNOMO – RPA

Informar no recibo de pagamento:

- Nome do autônomo, CPF e RG;
- Número de Inscrição no INSS;

- Número de inscrição na Prefeitura Municipal, se for o caso;
- Endereço do Autônomo;
- Descrição do Serviço Prestado;
- Nome, CPF e RG do Tomador;
- Valor do Serviço.

DOCUMENTOS DE ARRECADAÇÃO:

- GPS- Guia da Previdência Social (INSS);
- DAM - Documento de Arrecadação Municipal São Paulo (ISS);
- DARF - Documento de Arrecadação de Receitas Federais (IR).

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DO TRABALHADOR AUTÔNOMO CONTRATAÇÃO POR PESSOA FÍSICA SEM EMPREGADOS:

- Contribuição mensal – 20% para o INSS sobre o salário contribuição – limite teto;

CONTRATAÇÃO POR CONTRIBUINTE INDIVIDUAL EQUIPARADO A EMPRESA:

- Contribuição: 11% sobre o salário contribuição, contratante deve informar na GFIP.
- OBS.: POR SE TRATAR DE AUTÔNOMO PESSOA FÍSICA, OS IMPOSTOS SÃO DE RESPONSABILIDADE DO AUTÔNOMO, DEVEM SER RECOLHIDOS UMA VEZ POR MÊS.
- TOMADOR DE SERVIÇOS PODERÁ REQUERER COMPROVANTE DE RECOLHIMENTO OU CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS FISCAIS.

CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES - PLANTIO

- Contrato de Safra (prazo determinado, atender etapa – plantio e/ou colheita);
- Contrato de pequeno prazo (empregador pessoa física e contrato com mesmo trabalhador de até 2 meses no período de um ano);
- Terceirização;
- Consórcio Simplificado De Produtores Rurais.

TODAS AS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO EXIGEM:

- Contrato de trabalho formalizado;
- Registro;
- Salário (por produção / complementação da diária);
- Jornada (máxima 44h, máximo 2 horas extras);
- Descanso (intervalo refeição (entra), entre jornadas e DSR);
- NR 31 – Transporte adequado, instalações sanitárias, alojamento, EPI).

TERCEIRIZAÇÃO

• Transferência feita pela contratante da execução de quaisquer atividades, inclusive a principal, à empresa prestadora de serviços;

• Empresa prestadora de serviços – pessoa jurídica de direito privado que possua capacidade econômica compatível com serviços que propõe executar;

• Responsabilidade subsidiária – se o prestador de serviços não possui patrimônio, o tomador responderá pelas obrigações trabalhistas;

• Vedação – A Contratante não poderá destinar os trabalhadores terceirizados a realização de tarefas distintas daquelas contratadas com a empresa prestadora de serviços. Não pode haver subordinação entre contratante e empregado da empresa contratada.

• Quarentena ou cláusula de barreira – Empregado da empresa terceirizada somente poderá ser admitido como empregado da contratante após 06 meses do término da prestação de serviços, já o ex-empregado da contratante somente poderá prestar serviços terceirizados ao ex-empregador após 18 meses da extinção do vínculo trabalhista.

• Terceirização deve ser contratada por escrito.

CUIDADOS NA TERCEIRIZAÇÃO:

• PRÉ CONTRATO: verificar a regularidade da empresa a ser contratada;

• CONTRATO: verificar documento dos empregados a serem alocados na prestação dos serviços;

• EXECUÇÃO DO CONTRATO: verificar, no campo, se os empregados são os mesmos cuja documentação foi analisada e aprovada, aplicação NR 31.

EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS

- Deve estar regularmente constituído, pessoa jurídica de direito privado – NÃO PODE SER MEI;
- Possuir capacidade econômica compatível com serviços que propõe executar:
- 10 empregados capital social mínimo R\$ 10.000,00;
- + 10 até 20 empregados capital social mínimo R\$ 25.000,00;
- + 20 até 50 empregados capital social mínimo R\$ 45.000,00;
- + 50 até 100 empregados capital social mínimo R\$ 100.000,00;
- + de 100 empregados capital social mínimo R\$ 250.000,00.
- Apresentar certidões negativas de débitos de tributos federais, estaduais e municipais e FGTS;
- Atender à NR 31 (quanto ao transporte de trabalhadores e ferramentas, área de vivência, treinamento e distribuição de EPIs).

O PRODUTOR RURAL - TOMADOR DE SERVIÇO

Deve certificar-se:

- De que todos os empregados alocados na prestação de serviços são maiores de 18 anos;
- Possuem registro na CTPS;
- Se os recolhimentos previdenciários e FGTS estão em dia;
- Se possuem capacidade técnica e/ou receberam os treinamentos pertinentes (inclusive no que diz respeito à Segurança do Trabalho) para prestação dos serviços para qual foi contratado;
- Bem como tenha seguro de vida com cobertura de morte e acidentes pessoais.

CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR MIGRANTE

TRABALHADOR MIGRANTE: aquele recrutado para trabalhar em localidade diversa de sua origem, que implique em mudança transitória ou temporária de sua residência.

- CONTRATAÇÃO: na origem, data do registro igual ou anterior à saída da origem; informar horário de trabalho, remuneração, alojamento, alimentação;
- TRANSPORTE: regular, por conta dos empregadores;

• Cumprir NR 31

Condição análoga ao escravo – IN 2/2021

Art. 23 – Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

I – Trabalho forçado;

II – Jornada exaustiva;

III – Condição degradante de trabalho;

IV – Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou

V – Retenção no local de trabalho em razão de:

a) Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

b) Manutenção de vigilância ostensiva; ou

c) Apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

Art. 24 – Para fins previstos no presente Capítulo:

I – Trabalho forçado: aquele exigido sob ameaça da sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente;

II – Jornada exaustiva: toda forma de trabalho, de natureza física ou mental que, por sua extensão ou sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social;

III – 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;

IV – Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida: a 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;

V – 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;

VI - 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; e

VII - Apoderamento de documentos ou objetos pessoais: qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

São indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante (Anexo II, 2, IN 2/2021):

- Não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;

- Inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;

- Ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;

- Reutilização de recipientes destinados ao armazenamento de produtos tóxicos;

- Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;

- Inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

- Subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

- Trabalhador alojado ou em moradia no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral;

- Moradia coletiva de famílias ou o alojamento coletivo de homens e mulheres;

- Coabitação de família com terceiro estranho ao núcleo familiar;

- Armazenamento de substâncias tóxicas ou inflamáveis nas áreas de vivência;

- Ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;

- Ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;

- Ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de

refeições sem condições de higiene e conforto;

- Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;

- Trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;

- Inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador;

- Pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;

- Retenção parcial ou total do salário;

- Pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços específicos com duração superior a trinta dias;

- Serviços remunerados com substâncias prejudiciais à saúde;

- Estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;

- Agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho.

- RESPONSABILIDADE DO CONTRATANTE: garantir (fazer com que se cumpra) as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores das empresas terceirizadas e prestadores de serviços, quando o serviço for realizado em suas dependências (art. 5º A, § 3º da Lei 6.019/1974).

PENALIDADES ADMINISTRATIVAS:

- EMPRESA TERCEIRIZADA: AIA por não cumprir a NR 31.

- PRODUTOR RURAL: AIA por não garantir o cumprimento da NR 31.

CÓDIGO PENAL

Redução a condição análoga à de escravo

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 10 Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I – Cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II – Mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 20 A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I – contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

CONSÓRCIO SIMPLIFICADO DE PRODUTORES RURAIS

O Consócio Simplificado de Produtores Rurais é uma forma alternativa de contratação para os produtores rurais que desejam regularizar a contratação de mão-de-obra e racionalizar custos no cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária.

Trata-se da união de produtores, pessoas físicas, com a finalidade única de contratar, diretamente, empregados rurais, para prestação de serviços exclusivamente em suas propriedades rurais.

São requisitos para criação de Consócio Simplificado:

6) Participação de produtores rurais pessoa física, com propriedades situada no mesmo município ou municípios limítrofes, não há qualquer limitação ao número de participantes, bem como tamanho e distância entre as propriedades;

7) Celebração de Pacto de Solidariedade escrito e registrado em Cartório de Títulos e documentos, contendo:

- Qualificação de todos produtores que compõe o Consócio Simplificado com a identificação do administrador/gestor seguido da expressão e outros;

- A intenção de todos os produtores de se associarem para o fim específico de contratação de mão-de-obra necessária à exploração da(s) cultura(s) cultivadas em suas propriedades;

- O reconhecimento da responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes dos encargos trabalhistas, previdenciários e tributários relativos à mão-de-obra contratada, inclusive

quanto às despesas com administração do Consórcio;

- A vigência do Pacto de Solidariedade, as condições de admissão e desligamento dos produtores.

8) Elaboração de um estatuto, é necessário que o grupo defina as regras e procedimentos da gestão coletiva da mão-de-obra para que as atividades do Consórcio possam ser desempenhadas de forma satisfatória a todos os seus componentes. Outra definição importante é a data e a forma de repasse ao Consórcio por cada produtor, da parte que lhe cabe pela utilização da mão-de-obra em um determinado período;

9) Obtenção de matrícula coletiva junto ao INSS – CAEPF (Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física). O Consórcio Simplificado NÃO constitui uma pessoa jurídica, a contratação coletiva segue regime da pessoa física. É vedado uso de nome fantasia, o Consórcio Simplificado será o nome do produtor ‘cabeça do grupo’ seguido da expressão e outros, Ex. Fulano de Tal e Outros.

10) O consórcio Simplificado será responsável pelo cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho e pela manutenção das condições adequadas de trabalho, independentemente da unidade na qual estejam exercendo atividade laboral.

A gestão de um Consórcio Simplificado requer a contratação de um administrador ou gerente, que será encarregado de organizar e distribuir os trabalhadores para as diversas tarefas em cada propriedade rural de acordo com as demandas de cada um dos integrantes do Consórcio. Esse gestor ficará responsável também pelo registro dos empregados, elaboração de folha de pagamento, centralização de documentos; rateio dos custos dos encargos sociais de acordo com o tempo em que cada trabalhador ficou à disposição de cada produtor rural.

A Constituição de Consórcio Simplificado traz vantagens para ambas as partes envolvidas. Ao empregador, oferece maior segurança jurídica, porque não há figura do intermediário; redução dos custos com a formalização dos contratos de trabalho, pagamentos de salários, recolhimentos tributários, cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, pois, há um único contrato e todas as despesas são rateadas proporcionalmente ao período em que cada produtor utiliza a mão-de-obra em sua propriedade. Ao empregado, ganham com a ampliação do tempo de contratação formal, trabalhadores não apreciam contratos de pequeno prazo é considerado desabonador ‘suja carteira’, é garantia de recolhimento de FGTS e previdência social.

MÃO-DE-OBRA FAMILIAR

O Produtor que realizar pessoalmente as atividades no campo, ou com auxílio de familiares, deve seguir as seguintes normas de segurança e medicina do trabalho:

- Somente iniciar as atividades se estiver usando os EPI’s adequados;

- Proteger partes móveis de máquinas e equipamentos;
- Participar de treinamentos e/ou cursos de capacitação para aplicação de agroquímicos, primeiros socorros, combate a incêndios.

FIM DO CONTRATO DE TRABALHO:

A rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer pela morte do empregado ou de acordo com três formas:

1. PEDIDO DE DEMISSÃO:

Ocorre por iniciativa do empregado, que manifesta a sua vontade de rescindir o contrato.

2. DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA:

Ocorre por vontade do empregador, sem que o empregado tenha cometido falta grave passível de despedida por justa causa.

EXTINÇÃO DO CONTRATO POR ACORDO

- Nesse caso, as duas partes entram em um consenso sobre o encerramento do contrato de trabalho;
- O empregador deverá pagar 20% da multa do FGTS e metade do aviso prévio (em regra 15 dias);
- Já o empregado poderá movimentar 80% do fundo de garantia, mas não terá acesso ao seguro-desemprego.

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA:

O empregador pode despedir o trabalhador rural por justa causa nos casos de:

- Improbidade (roubo, furto ou apropriação indébita);
- Incontinência de conduta (mau procedimento, condenação criminal com trânsito em julgado, caso não tenha havido suspensão da pena);
- Desídia no desempenho de suas funções (embriaguez habitual ou em serviço);
- Insubordinação;
- Abandono de emprego;
- Ato lesivo à honra e a boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;

- Ato lesivo à honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

- A legislação trabalhista permitirá, a partir de novembro de 2017 que, caso o empregado perca algum dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da sua profissão, em decorrência de uma conduta dolosa, a extinção do contrato de trabalho por justa causa. Como por exemplo um motorista profissional que perde a habilitação de dirigir, poderá ser desligado da empresa com a justa causa.

PARCELAS RESCISÓRIAS:

O que deve ser pago no momento da rescisão?

A. EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO:

- Saldo de salário;
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3;
- 13º proporcional.

B. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA:

- Saldo de salário;
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3;
- 13º proporcional;
- Liberação dos depósitos do FGTS;
- Multa 40% FGTS;
- Guias para seguro desemprego.

C. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA:

- Saldo de salário;
- Férias acrescidas de 1/3, se estiverem vencidas.

D. DEMISSÃO COLETIVA

- O empregador poderá demitir os empregados de forma coletiva, sem a necessidade de consultar o sindicato da categoria ou o Ministério do Trabalho.

HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Com a Reforma Trabalhista – independentemente do período de duração do contrato de trabalho não há necessidade de homologação da rescisão do contrato de trabalho como requisito de validade, exceção feita às hipóteses em que a norma coletiva aplicável à categoria assim estabeleça;

- A homologação permanece obrigatória no caso de pedido de demissão do empregado estável;

- Prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato, não faz mais distinção se o aviso é ou não indenizado.

HOMOLOGAÇÃO ACORDO EXTRAJUDICIAL

- A Reforma trouxe a possibilidade de, por intermédio de jurisdição voluntária, homologação de acordo extrajudicial para quitação de divergências no contrato de trabalho que poderiam ser pleiteadas numa ação trabalhista;

- O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, ou seja, reclamante e reclamada, sendo obrigatória a representação das partes por advogado, não podendo ser o mesmo para ambos;

- O pagamento das verbas rescisórias deve ser efetuado até 10 dias contados a partir do término do contrato;

- O juiz, no prazo de 15 dias a contar da distribuição da petição, analisará o acordo, designará audiência se entender necessário ou pode homologar o acordo de plano. Designando audiência, as partes devem comparecer para prestar esclarecimentos e, após, o magistrado poderá ou não homologar o acordo, proferindo a sentença;

- Com a distribuição da petição, o prazo prescricional está suspenso quanto às verbas trabalhistas constantes da inicial, que voltam a correr com o trânsito em julgado da decisão caso o acordo não seja homologado.

AVISO PRÉVIO:

- Aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho por uma das partes, empregador ou empregado, que decide extingui-lo, com a antecedência que estiver obrigada por força de lei;

- Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa do empre-

gador, poderá ele optar pela concessão do aviso prévio trabalhado ou indenizado, da mesma forma, quando o empregado pede demissão.

AVISO PRÉVIO INDENIZADO

- Considera-se aviso prévio indenizado quando o empregador determina o desligamento imediato do empregado e efetua o pagamento da parcela relativa ao respectivo período;
- Considera-se também aviso prévio indenizado quando o empregado se desliga de imediato e o empregador efetua o desconto do valor respectivo em rescisão de contrato.

CONCESSÃO

- Sendo o aviso prévio trabalhado, a comunicação deve ser concedida por escrito, em 3 (três) vias, sendo uma para o empregado, outra para o empregador e a terceira para o sindicato.

PRAZO DE DURAÇÃO

- Com a publicação da Lei 12.506/2011, a partir de 13/10/2011 a duração passou a ser considerada de acordo com o tempo de serviço do empregado, mínimo de 30 dias podendo chegar até a 90 dias;
- A data da rescisão a ser registrada na CPTS é o último dia do prazo do aviso prévio, independentemente se foi trabalhado ou indenizado.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

- Contribuição Sindical – antes conhecida também como “imposto sindical”, já que era cobrada compulsoriamente de todos os trabalhadores, a contribuição sindical tem o objetivo de ajudar a financiar as atividades dos sindicatos. Com a reforma trabalhista, ela deixou de ser obrigatória e passou a ser opcional.

APOSENTARIA:

- POR IDADE – O empregado rural inscrito no INSS pode se aposentar ao completar 60 anos (homem) ou 55 (mulher), uma vez cumprida a carência de 180 contribuições mensais à previdência;
- POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO – Aposentadoria por Tempo de Contribuição integral não exige comprovação de idade mínima, bastando que o homem contribua durante 35 anos e a mulher durante 30 anos;
- POR INVALIDEZ – A aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial.

DEVERES DO EMPREGADO E EMPREGADOR EMPREGADO:

- Executar seus serviços com dedicação, empenho, assiduidade e pontualidade;
- Cumprir ordens do empregador;
- Tratar o empregador com respeito e educação;
- Filiar-se ao Sindicato da categoria.

EMPREGADOR:

- Pagar os salários no prazo da lei, sem atrasos e descontos indevidos;
- Tratar o empregado rural com respeito e educação;
- Não exigir realização de serviços não contratados;
- Fornecer os materiais para a execução dos serviços contratados.



Parceria Agrícola Rotação de Cultura

CUIDADOS:

- CONTRATO: escrito;
- CLÁUSULAS NECESSÁRIAS: – Responsabilidade do Parceiro Agricultor ou (Outorgado):
- Financiamentos para produção;
- Impostos, recolhimentos trabalhistas e previdenciários;
- Trabalhista;
- Preservação das áreas ambientais;
- Uso de agroquímicos permitidos;
- Responsabilidade subsidiária.



Segurança, Medicina do Trabalho e Meio Ambiente

NR 31

- FOCO

Garantir que os empregadores forneçam condições de trabalho, higiene e conforto para os trabalhadores através do estudo do ambiente, adotando medidas para controle dos riscos visando à preservação da saúde e da integridade física dos colaboradores no trabalho rural.

Para uma eficiente gestão em segurança e saúde no campo os empregados devem se atentar aos seguintes itens:

O que é a NR 31?

- A NR 31 (Norma Regulamentadora 31) estabelece regras relacionadas à saúde e segurança em atividades agrícolas, sejam elas de agricultura, pecuária, silvicultura, aquicultura ou exploração florestal;

- A NR 31 foi criada pelo Ministério do Trabalho em 2005 e detalha os deveres de todas as partes envolvidas nessas atividades — tanto empregadores como trabalhadores. Para isso, ela detalha diversas ações que devem ser realizadas dentro da propriedade rural.

NR 31: O que é, qual a importância e suas aplicações?

- Para gerenciar uma propriedade rural, é preciso ter conhecimento em diversas áreas, e não somente sobre a lavoura. Por isso, é importante que o produtor estude contabilidade, gestão de pessoas e a legislação;

- Um dos pontos fundamentais para o conhecimento do gestor rural é a NR 31, norma regulamentadora que estabelece uma série de regras que devem ser seguidas em qualquer atividade de agricultura.

Qual a importância da NR 31 na propriedade rural?

- A NR 31 traz regras que todos os produtores devem seguir para garantir a saúde dos trabalhadores rurais e a sua segurança enquanto estão em serviço. Ela trata de alojamento, equipamentos de proteção pessoal (EPIs), transporte, manipulação de produtos químicos, local para refeições, entre outros;

- Tudo isso, além de garantir o bem-estar dos trabalhadores rurais, também diminui os riscos do empregador, tanto em relação a medidas trabalhistas como em prejuízos financeiros;

- Outro ponto importante é que o trabalhador que se sente seguro e protegido é muito mais produtivo, o que também contribui para a rentabilidade da propriedade.

Quais são os principais pontos da NR 31?

A NR 31 aborda diversos itens relativos ao trabalho no campo. A seguir, você confere os principais:

- Responsabilidades do empregado e do empregador;
 - Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGTRR;
 - Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural – SESTR;
 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio do Trabalho Rural – CIPATR;
 - Medidas de proteção pessoal;
 - Defensivos agrícolas;
 - Ergonomia;
 - Transportes de trabalhadores
 - Instalações elétricas;
 - Ferramentas manuais
 - Segurança no trabalho em máquinas, equipamentos e implementos;
 - Secadores, silos e espaços confinados;
 - Movimentação e armazenamento de materiais;
 - transporte de trabalhadores, cargas e animais;
 - Trabalho em altura;
 - Edificações rurais;
 - Condições sanitárias e de conforto no trabalho rural;
- De acordo com a Norma Reguladora 31, uma propriedade pode ser interditada caso um agente de inspeção constate situação de grave e iminente risco à saúde ou integridade física do trabalhador.
- As principais causas de interdição de atividades são a ausência de EPIs adequados, tanto na frente de trabalho rural como na aplicação de defensivos agrícolas, além do transporte de trabalhadores em pé, ausência de sistema de sinalização e iluminação, falta de saída de emergência e falhas em itens de segurança de veículos, como freio e cintos de segurança, por exemplo.

O que mudou com a atualização da NR 31?

Em dezembro de 2022, a NR 31 foi atualizada com o objetivo de simplificação e desburocratização. As novas normas eliminam algumas exigências que foram consideradas distantes da realidade prática e facilitam o entendimento de pessoas que não estão acostumadas com a linguagem jurídica.

Essas foram as principais mudanças na NR 31:

Máquinas e Implementos: Foram excluídas algumas exigências para fabricantes e será permitida a utilização de máquinas anteriores ao ano de 2011 desde que tenham sua segurança comprovada (Anexo 1).

Áreas de Vivência: Passam a ser chamadas de áreas móveis e elas deixam de ser obrigatórias para atividades itinerantes, desde que seja garantido ao trabalhador, por qualquer meio de deslocamento, o acesso a instalações sanitárias e locais para refeição.

Atividade itinerante: aquela realizada em contínuo deslocamento, de lugar em lugar, no exercício de uma função, e que não utilize um ponto de apoio para sua realização.

Alojamento de Trabalhadores: As normas relativas a este ponto foram flexibilizadas e passa a ser possível alocar trabalhadores em casas e hotéis, desde que atendam aos requisitos mínimos de Condições Sanitárias e de Conforto previstos em norma.

Armazenamento de Defensivos Agrícolas: A distância mínima do armazenamento para outras construções passa a ser de 15 metros, e não de 30 metros, como era anteriormente. Além disso, produtores que usam os defensivos em pequenas quantidades (Até 100 Litros ou Quilos) podem usar armários para armazenar os produtos.

Treinamento e Capacitação: Passa a ser permitido o reaproveitamento de conteúdo. Assim, trabalhadores que prestavam serviços semelhantes em outras empresas podem aproveitar cursos realizados no prazo de 2 anos.

Também passa a valer a possibilidade de capacitação semipresencial.

A nova estrutura da NR 31 também teve o seu tamanho reduzido. Em vez de 23 capítulos, a nova NR 31 tem apenas 17.

Quais São os Deveres do Empregador?

- De acordo com a nova NR 31, o empregador rural tem o dever de proporcionar condições de trabalho adequadas para os seus funcionários, inclusive envolvendo conforto e higiene. Portanto, ele deve estar sempre em busca de melhorias para as condições e ambiente de trabalho;

- Também é dever do empregador fazer avaliações frequentes dos riscos à saúde e segurança que estão envolvidos na atividade realizada e cumprir todas as regras estabelecidas nesse

sentido;

- Além disso, é dever do empregador rural divulgar os direitos, deveres e responsabilidades dos trabalhadores, garantindo que todos recebam orientações de fácil compreensão quanto à sua saúde e segurança;

- Cabe ainda ao empregador estabelecer medidas de gestão de riscos e informar os trabalhadores sobre os resultados das avaliações ambientais realizadas.

Quais São os Deveres do Trabalhador?

- Dentre as obrigações do trabalhador rural estão a colaboração integral com a empresa quanto à aplicação da NR 31, a disponibilidade para fazer todos os exames médicos exigidos pela norma e a adoção das medidas de proteção determinadas pelo empregador.

DEPÓSITO DE AGROTÓXICO:

- O depósito deve estar em local livre de inundações, separado de locais de estoque e/ou manuseio de alimentos, medicamentos e instalações para animais e mantendo distância de moradias e cursos naturais de água;

- Ser exclusivo para produtos agroquímico e afins;

- Ser construído em alvenaria e/ou material que não propicie a propagação de chamas;

- Ter altura que possibilite ventilação e iluminação;

- Possuir ventilação comunicando-se exclusivamente com exterior e dotada de proteção que não permita acesso de animais;

- Quando construído parede-parede com outras instalações a separação não pode possuir elementos vazados. É permitido o acesso restrito ao depósito pelo interior de outras instalações;

- Ter piso que facilite a limpeza e não permita infiltração para o subsolo.

- Ter sistema de contenção de resíduos no próprio depósito, por meio de construção de lombadas, muretas, desnível de piso ou recipiente de contenção e coleta.

- Possuir instalações elétricas, quando existentes, em bom estado de conservação para evitar acidentes;

- Ser possível, no caso de armazenamento de agroquímicos e afins em quantidade até 100 litros ou 100 kg, uso de armário exclusivo e trancado, de material que não propicie a propagação de chamas, abrigado fora de residências, alojamentos para pessoas ou animais, escritórios, ambientes que contenham alimentos e rações;

- Admite-se o uso de estantes ou prateleiras para acondicionamento de agroquímico e afins as quais poderão estar fixadas nas paredes, desde que não interrompam as saídas de emergência e rotas de fuga. Os produtos devem manter uma distância mínima de 10 cm das paredes.

REQUISITOS DE SEGURANÇA:

- Utilizar equipamentos de proteção individual (EPI) apropriado;
- Seguir as informações de manuseio com base no rótulo e bula do produto;
- Possuir, afixada no depósito, placa de sinalização com os dizeres ‘cuidado veneno’;
- Ter acesso restrito aos trabalhadores devidamente orientados a manusear e manipular os agroquímicos e afins;
- Manter embalagens acondicionadas em recipiente lacrado e identificado, em caso de embalagens danificadas ou com vazamentos de produtos estas devem ser re- acondicionadas em recipiente lacrado e identificado, guardadas no próprio depósito, e comunicar ao fabricante;
- Recolher o resíduo com material absorvente como serragem, areia ou similares, e comunicar ao fabricante em caso de vazamento ou derramamento de agroquímicos e afins.
- Segregar e identificar produtos vencidos ou embalagens com sobras de produtos e guardá-los no mesmo depósito até serem recolhidos pelo fabricante;
- Fechar e lacrar as embalagens com as tampas voltadas para cima, seguindo as demais orientações de acondicionamento e manuseio do fabricante;
- Utilizar equipamentos de refrigeração exclusivos para o armazenamento dos produtos agroquímicos biológicos dentro de depósito.

LOCAL PARA PREPARO DE CALDA:

O preparo da calda, tanto em pontos fixos na lavoura como nos aeroportos rurais, adotar medidas para impedir a contaminação das pessoas, do solo e do meio ambiente, adotando medidas de impermeabilização e que evitem o escoamento.

TANQUE DE COMBUSTÍVEL E ABASTECIMENTO:

- Nos postos de abastecimento os produtos derivados do petróleo devem ser armazenados em local que possua bacia de contenção com piso impermeável que impossibilite a infiltração e facilite a limpeza do local, diminuindo o risco de incêndio. O local deve conter as placas de advertência sobre os perigos dos produtos inflamáveis, avisos de alerta, extintores de incêndio devidamente sinalizados, cabo de aterramento, caixa de drenagem de resíduos para garantir a segurança dos trabalhadores e a contaminação do solo;

- Ponto de Abastecimento com capacidade de armazenamento inferior a 15m³ (quinze metros cúbico), com instalação aérea ou enterrada, fica dispensado de autorização de operação junto à ANP (Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis) – conforme estabelece o § 1º do artigo 3º da Resolução ANP Nº 12/2007.

ÓLEOS, LUBRIFICANTES E GRAXAS:

- Os produtos derivados do petróleo devem ser armazenados sobre paletes de madeira e em local onde piso impossibilite a infiltração e facilite a limpeza do local, diminuindo o risco de incêndio. O local deve conter avisos de alerta e perigo e extintores de incêndio devidamente sinalizados;

- Os resíduos provenientes dos processos produtivos devem ser eliminados dos locais de trabalho, segundo métodos e procedimentos adequados que não provoquem contaminação ambiental. A água e o lixo provenientes da lavagem de máquinas e veículos devem correr sobre um piso impermeável em direção aos tanques ou caixas de forma a não permitir a contaminação do solo e do meio ambiente com resíduos tóxicos ou poluentes.

MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS:

- Deve-se dar destinação correta ao lixo e resíduos, sendo proibida a sua colocação próxima a nascentes e cursos d'água, ou a céu aberto;

- Uma opção é adotar a coleta seletiva de lixo, separando os materiais para a reciclagem, por exemplo: plásticos, papéis, vidros, metais, material orgânico, etc;

- Lixo orgânico – responsável pela coleta é o município, deve haver plano de coleta ao menos semanal, determinar local para realização da coleta;

- Aterro sanitário – o lixo não pode ser simplesmente enterrado, deve-se seguir legislação para construção de aterros simples (delimitação da área, impermeabilização etc.).

EMBALAGENS VAZIAS:

- Os vasilhames devem ser perfurados e tri lavados, podendo ser armazenados até serem encaminhados às unidades de reciclagem, no próprio depósito de agrotóxico;

- É possível armazenar as embalagens vazias de agroquímicos e afins, laváveis e não laváveis no mesmo depósito, desde que segregadas das demais embalagens e em acordo com as orientações do fabricante;

- Não havendo espaço suficiente, o produtor deverá construir um depósito para as embalagens vazias observando a NR 31.

NOS DEPÓSITOS DE AGROTÓXICOS:

As edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins devem:

- a) ter paredes e cobertura resistentes;
- b) ter acesso restrito aos trabalhadores devidamente capacitados a manusear os referidos produtos;
- c) possuir ventilação, comunicando-se exclusivamente com o exterior e dotada de proteção que não permita o acesso de animais;
- d) ter afixadas placas ou cartazes com símbolos de perigo;
- e) possibilitar a limpeza e descontaminação; e
- f) estar situadas a mais de 15 (quinze) metros das habitações e locais onde são conservados ou consumidos alimentos, medicamentos ou outros materiais.

LAVAGEM DE EPI:

- Os EPIs devem ser lavados, em lavanderia especial, guardados corretamente, para assegurar maior vida útil e para evitar a contaminação dos uniformes, roupas dos trabalhadores e o meio ambiente;
- Os EPIs devem ser mantidos e higienizados separados das roupas de uso pessoal;
- Pessoa que for lavar os EPIs deve usar luvas a base de Nitrila ou Neoprene;
- As vestimentas de proteção devem ser abundantemente enxaguadas com água corrente para diluir e remover os resíduos da calda de pulverização;
- A lavagem deve ser feita de forma cuidadosa, preferencialmente com sabão neutro (sabão de coco). As vestimentas não devem ficar de molho. Em seguida, as peças devem ser bem enxaguadas para remover todo o sabão;
- O uso de alvejantes não é recomendado, pois vai danificar o tratamento do tecido;
- As vestimentas devem ser secas à sombra. Atenção: somente use máquinas de lavar ou secar, quando houver recomendações do fabricante.

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES - EPI HIDRO-REPELENTE

- O empregador rural deverá seguir todas as medidas elencadas itens 'a' ao 'h', sem exceção;
- Com relação ao item 'e', após o manuseio e/ou aplicação do agroquímico o colaborador

deve tomar banho na fazenda antes de retornar para sua casa, o banho é obrigatório;

· O item 'h' veda o uso de roupas pessoais quando da aplicação de agrotóxico, significa que o EPI deve ser usado sobre uma roupa tipo 'segunda pele. O uso diário consiste no seguinte procedimento:

1 - O empregado vem de casa com a sua roupa de uso pessoal – que pode ser o uniforme normal fornecido pelo empregador;

2 - Na empresa – pode ser em um vestiário ou na frente de trabalho, retira a roupa de uso pessoal e guarda em um armário, ou local, com chave;

3 - Veste a vestimenta de trabalho – segunda pele, e os EPIs e vai trabalhar;

4 - Na hora do almoço retira os EPIs da cabeça, e camisa, se quiser pode retirar as botas e a calça também. O ideal é pendurar todos os EPIs em um varal;

5 - Lava as luvas nas mãos;

6 - Retira as luvas das mãos e pendura no varal com as mangas 'bocas' para baixo;

7 - Fica apenas com a vestimenta de trabalho – segunda pele;

8 - Lava as mãos e o rosto;

9 - Almoço;

10 - Primeiro veste as luvas nas mãos;

11 - Veste os demais EPIs de modo a evitar ao máximo o contato das peças com o corpo;

12 - Volta ao trabalho;

13 - No final da jornada de trabalho, o empregado retira as peças de EPIs (não esquecer que as luvas são as últimas a serem retiradas) e da vestimenta de trabalho e deixa em recipiente específico, para fazer a higienização – lavagem;

14 - Tomar banho completo com água, sabão (sabonete) e toalhas limpas oferecidos pelo empregador;

15 - Vestir a roupa de uso pessoal que ficou guardada no armário oferecido pelo empregador;

16 - Voltar para casa com as vestimentas de uso pessoal.

· A roupa utilizada sob o hidro-repelente, seja ela 'segunda pele' ou uniforme, deve ser higienizada da mesma forma que a roupa hidro-repelente. A reutilização só pode ocorrer com todas as peças devidamente higienizadas;

- Todos os profissionais que tem contato direto ou indireto com agroquímicos: ex. Técnico agrícola que regula os pulverizadores, o Analista de Suprimentos e o Almoхарife que faz o inventário de agroquímicos ou entrega o produto;

- Os funcionários que carregam os produtos e as embalagens, devem ser treinados e seguir os procedimentos acima.

SINALIZAÇÃO DE ADVERTÊNCIA

- ÁREAS RECÉM TRATADAS – devem conter placas com intervalo de reentrada estabelecido nos rótulos dos produtos, salvo com o uso de equipamento de proteção recomendado; vem como proibição de permanência de qualquer pessoa na área a ser tratada durante a pulverização aérea;

- As vias de acesso e de circulação interna da fazenda devem ser sinalizadas e mantidas em condições adequadas para a segurança dos trabalhadores e veículos, com placas refletivas que permitam sua visualização durante o dia e a noite;

- As laterais das vias de acesso e de circulação interna da fazenda devem ser protegidas com barreiras que impeçam a queda de veículos.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA:

Todas as empresas deverão possuir:

- a) Proteção contra incêndio;
- b) Saídas suficientes para a rápida retirada do pessoal em serviço, em caso de incêndio;
- c) Equipamento suficiente para combater o fogo em seu início;
- d) Pessoas treinadas ao uso correto desses equipamentos;
- e) Chuveiro de emergência e lava-olhos.

KIT DE PRIMEIROS SOCORROS

NR 7 em seu item 7.5.1.

“Todo estabelecimento deverá estar equipado com material necessário à prestação dos primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida; manter esse material guardado em local adequado e aos cuidados de pessoa treinada para esse fim”.

O Kit de primeiros socorros deve conter os itens descritos no PCMSO. Por praxe, KIT DE PRIMEIROS SOCORROS DEVE CONTER:

- Instrumentos: Pinça, tesoura, luvas cirúrgicas, máscara de proteção facial e termômetro;

- Material para curativo: Algodão hidrófilo, gaze esterilizada, esparadrapo, ataduras de crepe, caixa de curativo adesivo e soro fisiológico;

- Antissépticos: Solução de iodo, água oxigenada – 10 volumes, álcool e água boricada.

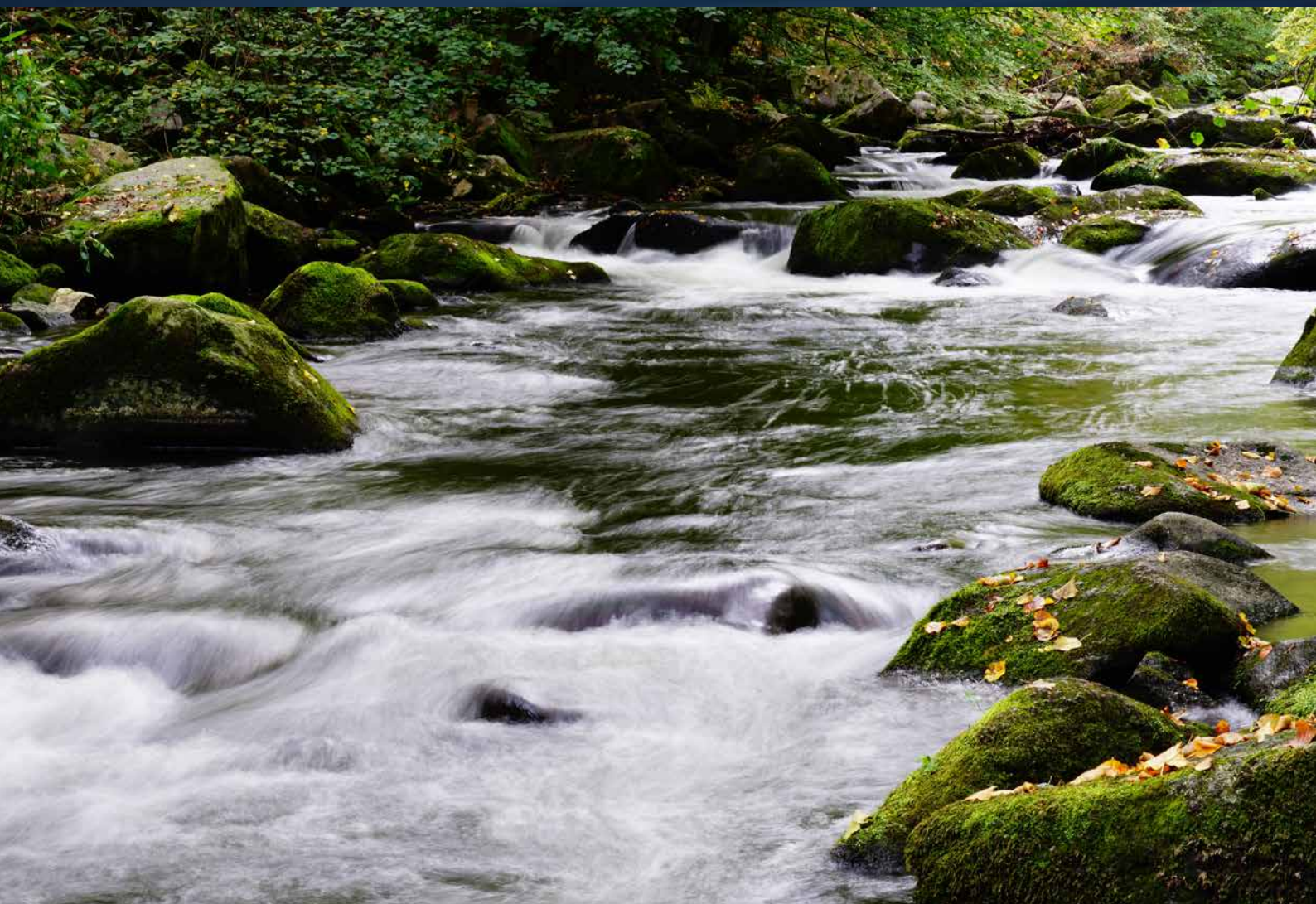
Posso colocar medicamentos para dor de cabeça, dor de estômago e outros no Kit de primeiros socorros?

Não. O Decreto 20.931 de 11/01/32 que regulamenta o exercício da medicina deixa claro que somente profissionais habilitados podem prescrever medicamentos, pois, possuem responsabilidade técnica para isso.

A prescrição de medicamentos por terceiros, pode ser muito perigosa, pois, cada organismo tem características próprias, e o que pode ser bom para uma pessoa, não será necessariamente bom para outra, justamente porque há diferença entre os organismos de cada pessoa e as diferentes reações que podem ocorrer.

Portanto, não se deve colocar medicamentos de uso oral, nem para dor de cabeça e afins. Algumas pessoas são alérgicas a medicamentos que elas mesmas desconhecem, e podem se intoxicar ou sofrer algum mal por causa de remédios do kit.

É recomendável que cada colaborador recorra apenas a medicamentos de uso conhecido e que já está habituado a tomar e conhece os efeitos ou preferencialmente tenham sido prescritos por seu médico de confiança.



Recursos Hídricos

RECURSOS HÍDRICOS: água superficiais e subterrâneas

Aquele que quiser fazer uso das águas de um rio, lago ou mesmo de águas subterrâneas, para processo industrial ou irrigação, ao lançamento de efluentes industriais ou urbanos, ou ainda à construção de obras hidráulicas como barragens, canalizações de rios, execução de poços profundos, etc., terá que solicitar uma autorização, concessão ou licença (Outorga) ao Poder Público.

A outorga de direito de uso ou interferência de recursos hídricos é um ato administrativo, de autorização ou concessão, mediante o qual o Poder Público faculta ao outorgado fazer uso da água por determinado tempo, finalidade e condição expressa no respectivo ato.

No Estado de São Paulo cabe ao DAEE o poder outorgante, por intermédio do Decreto 41.258/96, de acordo com o artigo 7º das disposições transitórias da Lei 7.663/91.

DISPENSA DE OUTORGA - PORTARIA DAEE nº 1.631, de 30.05.2017.

Ficam sujeitos à análise do DAEE, para serem considerados isentos de outorga de recursos hídricos:

1. Extrações de águas subterrâneas com volumes inferiores a 15 (quinze) metros cúbicos, por dia;
2. Derivações ou captações de águas superficiais, bem como os lançamentos de efluentes em cursos d'água superficiais, com volumes inferiores a 25 (vinte e cinco) metros cúbicos, por dia;
3. Derivações ou captações feitas em acumulações de água em tanque escavado em várzea, com volumes inferiores a 15 (quinze) metros cúbicos, por dia.

OUTORGA - PORTARIA DAEE nº 1.631, de 30.05.2017

Dispõe sobre procedimentos de natureza técnica e administrativa para obtenção de manifestação e outorga de direito de uso e de interferência em recursos hídricos de domínio do Estado de São Paulo.

PORTARIA DAEE nº 01, de 02/01/1998

Disciplina a atuação e fiscalização, constatação de infrações e aplicação de penalidades, que dizem respeito ao uso ou interferência nos recursos hídricos de domínio ou administração do Estado de São Paulo:

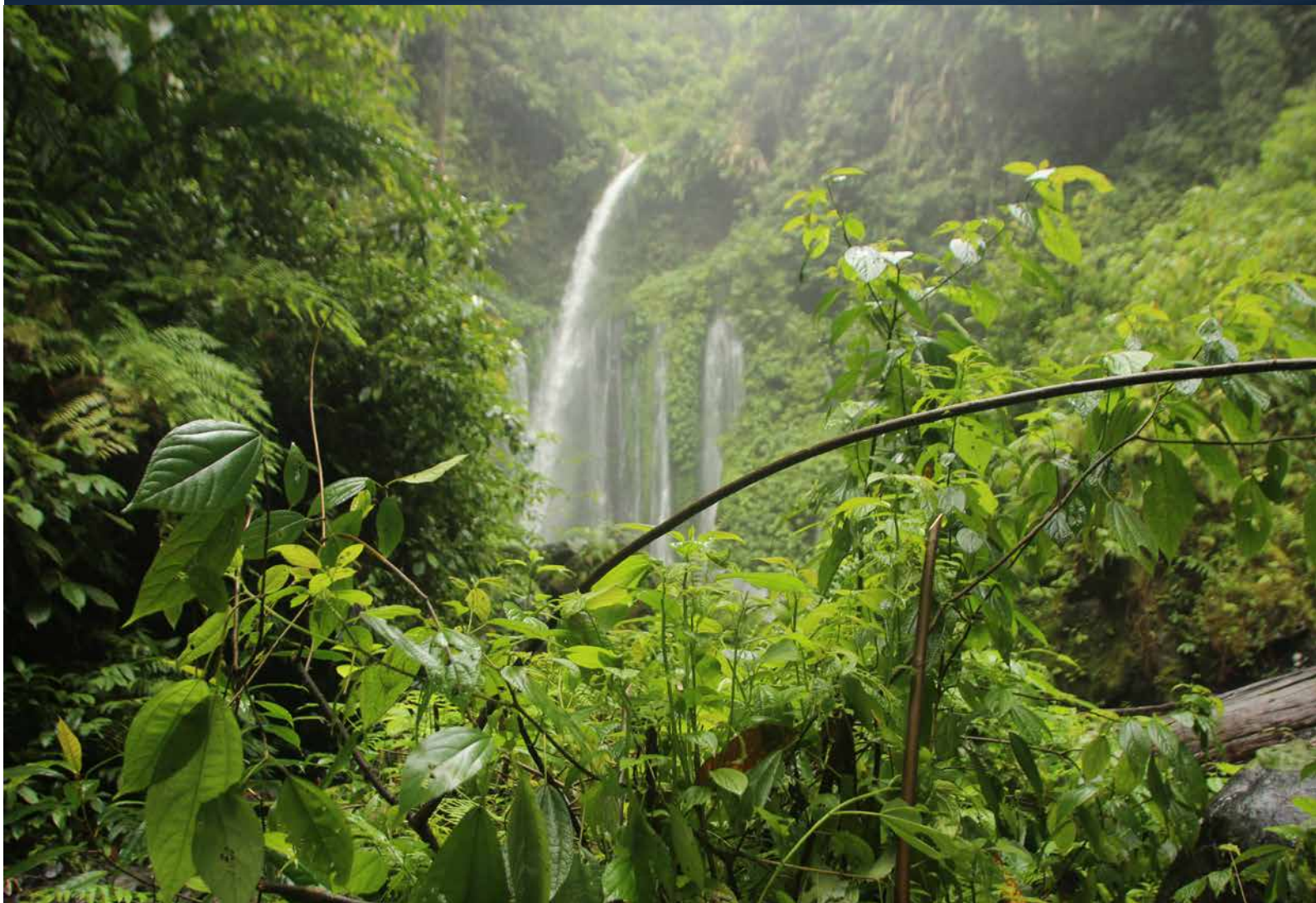
- Constituem infrações, nos termos da norma:
- Derivar ou utilizar recursos hídricos para qualquer finalidade, sem a respectiva outorga de

direito de uso;

- Deixar expirar o prazo de validade das outorgas, sem solicitar a devida prorrogação ou revalidação;
- Iniciar a implantação ou implantar empreendimento relacionado com a derivação ou utilização de recursos hídricos, superficiais ou subterrâneos, que implique alterações no regime, quantidade e qualidade dos mesmos, sem autorização dos órgãos ou entidades competentes;
- Utilizar-se dos recursos hídricos ou executar obras ou serviços relacionados com os mesmos, em desacordo com as condições estabelecidas na outorga;
- Executar a perfuração de poços profundos para a extração de água subterrânea ou operá-los sem a devida autorização;
- Fraudar as medições dos volumes de água utilizados ou declarar valores diferentes dos medidos;
- Infringir normas estabelecidas nos regulamentos administrativos, compreendendo instruções e procedimentos fixados pelos órgãos ou entidades competentes.

PENALIDADES A QUE O INFRATOR ESTARÁ SUJEITO:

- Advertência, por escrito, na qual serão estabelecidos prazos para correção das irregularidades;
- Multa simples ou diária, proporcional à gravidade da infração, de 100 a 1.000 vezes o valor da UFESP;
- Intervenção administrativa, por prazo determinado, para execução de serviços e obras necessários ao efetivo cumprimento das condições de outorga ou para cumprimento das normas referentes ao uso, controle, conservação e proteção dos recursos hídricos;
- Embargo definitivo, com revogação da Outorga, se for o caso, para repor incontinenti, no seu antigo estado, os recursos hídricos, leitos e margens, conforme Código das Águas, ou para tamponar os poços de extração de água subterrânea, de acordo com o previsto no Decreto Estadual no 32.955/91, que regulamentou a Lei Estadual nº 6.134/88



Regularização Ambiental

CAR – CADASTRO AMBIENTAL RURAL

- Obrigatório a todos os imóveis rurais, independentemente de tamanho, localização, atividade praticada, inclusive para aqueles que possuem área de Reserva Legal averbada.
- Após a inscrição no CAR poderão usufruir de certas vantagens, tais como:
 - a) Computar as APPs no cálculo do percentual de Reserva Legal;
 - b) Utilizar a área excedente da Reserva Legal para fins de constituição de servidão ambiental e Cota de Reserva Ambiental;
 - c) Desobrigar-se da averbação da Reserva Legal no Cartório de Registro de Imóveis;
 - d) Inscrever o imóvel no Programa de Regularização Ambiental – PRA;
 - e) Continuar com as atividades agrossilvipastoris, de ecoturismo e turismo rural em áreas rurais consolidadas até 22 de julho de 2008;
 - f) Manter acesso ao crédito agrícola.

SIGAM X SICAR

Em dezembro/2021 houve migração de dados da plataforma SIGAM (gerida pela SEMIL – Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística) para o SICAR/SP (suja gestão é da Secretaria de Agricultura e Abastecimento).

Todos os cadastros passaram por revisão de dados, o proprietário deve acessar a Central Do Proprietário/Possuidor no SICAR/SP para dar ‘ACEITE’ ao cadastro.

- LEI Nº 14595/2023 – prorrogou prazo para inscrição CAR e adesão ao PRA:
- Maior 04 módulos – CADASTROS REALIZADOS ATÉ 31/12/2023;
- Menor 04 módulos – CADASTROS REALIZADOS ATÉ 31/12/2025;
- Adesão ao PRA – 01 anos a partir da notificação da análise, desde que exista passivo ambiental.

PRA – PROGRAMA DE REGULARIZAÇÃO AMBIENTAL

Quem deve aderir ao PRA?

Todo proprietário ou possuidor que, após análise do CAR, tiver déficit de Reserva Legal e/ou áreas de preservação permanente.

Como saber se o CAR está apto para aderir ao PRA?

Somente o CAR que apresentar a informação – Condição cadastro: Analisado, aguardando regularização ambiental (Lei nº 12.651/2012), está apto para aderir ao PRA.

Qual prazo de adesão ao PRA?

O prazo de Adesão ao PRA é de 01 ano a contar da notificação emitida pelo órgão responsável pela análise do CAR onde foi identificado passivo ambiental (APP ou RL).

Qual a vantagem de aderir ao PRA?

Pelo PRA é que os proprietários ou possuidores poderão resolver seus problemas na forma do que disposto no Código Florestal, especialmente nas disposições transitórias. Além disso, com a adesão no PRA ficarão suspensas todas as infrações relativas à supressão irregular de Reserva Legal, Área de Preservação Permanente e de uso restrito.



Prevenção e Combate a Incêndios

O que é incêndio?

Fogo no canalial de autoria desconhecida, não autorizado pela autoridade competente, acidental ou criminoso.

Crítérios na ocorrência de incêndios

Para padronizar a atuação da Polícia Militar Ambiental, em 2017, foram elaborados 14 critérios objetivos exclusivamente para as ocorrências de incêndios canavieiros e autoria desconhecida. Os critérios servem para orientar os policiais durante a fiscalização, determinar o nexos causal pela omissão e atribuir responsabilidade pela autoria do incêndio. O nexos causal / culpabilidade estará estabelecido nos casos em que a soma dos pontos dos 14 critérios for inferior a 16 (dezesesseis).

Na avaliação de cada critério o agente fiscalizador deve apreciar cuidadosamente os aspectos físicos da propriedade, práticas adotadas na produção, de acordo com a seguinte tabela:

CRITÉRIO	MEDIDA DO ACEIRO	CONDIÇÕES DE MANUTENÇÃO	
		ADEQUADA	INADEQUADA
I - ACEIROS DE UNIDADE DE CONSERVAÇÃO, ÁREA DE PRESERVAÇÃO PERMANENTE, RESERVA LEGAL E FRAGMENTO FLORESTA	Menor que 6m (seis) metros	1 (um)	-2 (menos dois)
	Entre 6(seis) e menor que 10m (dez metros)	3 (três)	-2 (menos dois)
	Igual ou maior que 10m (dez metros)	5 (cinco)	0 (zero)
	Não considerado	0 (zero)	
II – ACEIROS DE ESTRADA/RODOVIA MUNICIPAL, ESTADUAL OU FEDERAL E VIA DE ACESSO MOVIMENTADA	Menor que 3m (três) metros	1 (um)	-2 (menos dois)
	Entre 3 (três) e 7m (sete metros)	3 (três)	-2 (menos dois)
	Igual ou maior que 7m (dez metros)	5 (cinco)	0 (zero)
	Não considerado	0 (zero)	
III – COMBATE AO INCÊNDIO	Indícios de combate ao incêndio	3 (três)	
	Combate realizado por mais de uma equipe	5 (cinco)	
	Combate ao incêndio não realizado ou realizado com retardo	-1 (menos um)	
IV - OBSTÁCULOS LIMITADORES DO ACESSO AO CANAVIAL ATINGIDO PELO INCÊNDIO	Obstáculos existentes	2 (dois)	
	Obstáculos inexistentes	-2 (menos dois)	
	Desnecessários	2 (dois)	

CRITÉRIO	MEDIDA DO ACEIRO	CONDIÇÕES DE MANUTENÇÃO	
		ADEQUADA	INADEQUADA
V – RECORRÊNCIA	Área acometida pelo fogo nos últimos 2 (dois) anos e autuada	-2 (menos dois)	
	Área acometida pelo fogo nos últimos 2 (dois) anos, semnexo causal	0 (zero)	
	Área acometida pelo fogo nos últimos 2 (dois) anos e autuada, mas sem trânsito em julgado administrativo	0 (zero)	
VI - UMIDADE RELATIVA DO AR	Menor ou igual a 25 (vinte e cinco)	1 (um)	
	Maior que 25 (vinte e cinco)	0 (zero)	
VII – PLANO DE PREVENÇÃO A INCÊNDIOS: Quantidade de equipamentos exigidos pelo Plano de Prevenção (1. Monitoramento 2. Pontos de Observação 3. Pontos Críticos)	Pelo menos dois dos três exigidos	2 (dois)	
	Pelo menos um dos três exigidos	1 (um)	
	Inexistentes	0 (zero)	
VIII – PLANO DE APOIO MÚTUO (PAM)	Existente e operacionalizado	3 (três)	
	Existente e não-operacionalizado	1 (um)	
	Inexistente	0 (zero)	
IX – ORIGEM DO INCÊNDIO	Na propriedade objeto de avaliação	-1 (menos um)	
	Em local diverso da propriedade objeto de avaliação	3 (três)	
	Não identificado	0 (zero)	
X – ALTURA DO CANAVIAL	Até 1,5m (um metro e meio)	3 (três)	
	Maior que 1,5m (um metro e meio)	0 (zero)	
XI – ACEIROS DE AGLOMERAÇÃO RESIDENCIAL OU INDUSTRIAL	Menor que 15m (quinze metros)	0 (zero)	-2 (menos dois)
	Maior que 15m (quinze metros)	3 (três)	-2 (menos dois)
	Não considerado	0 (zero)	

CRITÉRIO	MEDIDA DO ACEIRO	CONDIÇÕES DE MANUTENÇÃO	
		ADEQUADA	INADEQUADA
XII – ACEIROS DE DIVISA DE PROPRIEDADE	Até 3m (três metros)	1 (um)	0 (zero)
	Maior que 15m	4 (quatro)	0 (zero)
XIII – ACEIROS DE CARREADORES	Maior ou igual a 3m (três metros)	3 (três)	0 (zero)
XIV – PROTOCOLO ETANOL MAIS VERDE	Signatário	1 (um)	
	Não Signatário	0 (zero)	

Esses scores são lançados em uma planilha (vide abaixo), ao final, se a soma dos scores for igual ou superior a 16 pontos, não haverá autuação da área, isso porque, a soma dos scores igual o superior a 16 pontos exclui onexo de causalidade, hoje de culpabilidade, demonstrando a proatividade e as boas práticas do proprietário da área, que ele tomou medidas suficientes para prevenir, combater e/ou minimizar os impactos do incêndio.

Operação Corta Fogo / Fiscalização



Secretaria de Estado dos Negócios da Segurança
Polícia Militar do Estado de São Paulo
Comando de Policiamento Ambiental



Limpar Salvar Fechar Excel
Imprimir

Id	Registro	Número	Data (dd/mm/aaaa)	Versão	Pontuação	Resultado
2				Portaria Nº CFA-16/2017		

Critério 1
I. ACEIROS de APP, RL, LIC e matçoes X ?

<6 m >=6 e <10 >= 10 m

Manutenção Adequada Inadequada

Art.4º § Atingiu Não Atingiu

Critério 5
V. ?

Sim (últ. 2 anos e autuada) Não

Critério 10
X. Altura do canal ?

Até 1,5 m altura > 1,5 m de altura

Critério 2
II. ACEIROS de rodovias mun/est/fed, estradas movimentadas etc. X ?

<3 m do canal >=3 e <=7m do canal >7m do canal

Manutenção Adequada Inadequada

Critério 6
VI. Umidade relativa do ar ?

<= 25% > 25%

*Quanto mais baixo o indice, mais alto o risco de incêndio.

Critério 11
XI. ACEIROS de aglomeração residencial ou industrial X ?

< 15 m Manutenção adequada

>= 15 Manutenção inadequada

Critério 3
III. Combate ao incêndio ?

Não houve ou retardou-se o combate.

Índios de combate ao incêndio

Mais de 1 equipe

Critério 7
VII. Plano de Prevenção a ?

apenas 1 2 ou 3 Nenhum

Critério 12
XII. ACEIROS de divise de propriedades X ?

até 3 m Manutenção adequada

> 3 m Manutenção inadequada

Critério 4
IV. Obstáculos limitadores de acesso X ?

Existentes Não existentes

Critério 8
VIII. Plano de Auxílio Mútuo - PAM ?

Existente Não existente

Critério 9
IX. Origem do ?

Não identificado Na propriedade

Local diverso da propriedade

Critério 13
XIII. ACEIROS de carreadores ?

>= 3 metros

Critério 14
XIV. Protocolo "Etanol Mais" ?

Signatário Não signatário

Porém, o produtor poderá ser autuado, ainda que a pontuação obtida seja igual ou superior a 16 pontos se o fogo atingir área de vegetação nativa e o aceiro estiver com medida inferior a 6 metros, mesmo que a manutenção estiver adequada, ou qualquer medida de aceiro com manutenção inadequada.

O que fazer para evitar que sejam estabelecidos o nexos causal e a culpabilidade?

1) providenciar aceiros e cuidar da manutenção, retirando a palha após colheita e o capim (qualquer material que sirva de combustível), eliminando resíduos e entulhos, ou seja, tudo o que possa contribuir para propagar o fogo.

O que são aceiros?

Aceiros são faixas ao longo de divisas, cercas, áreas de vegetação nativa, livre de vegetação, cuja vegetação deve ser completamente removida da superfície do solo, com a finalidade de prevenir a passagem ou propagação do fogo.

Qual deve ser a medida de um aceiro?

O Decreto 47.700/2003 recomenda as seguintes medidas:

- a) 10 metros nas divisas de Unidades de Conservação;
- b) 06 metros nas divisas com áreas de APP e Reserva Legal;
- c) 03 metros nas demais áreas.

Carreadores são considerados aceiros?

Sim, carreadores são aceiros desde que estejam dentro das medidas mínimas acima informadas.

Basta construir aceiros para evitar incêndios?

Não. Os aceiros só são eficientes quando existe manutenção efetiva com a eliminação de material combustível como retirada da palha após colheita, capim, eliminação de depósito de resíduos e entulho.

Quando deve ser feita a manutenção dos aceiros?

A manutenção deve ser periódica. É de extrema importância manter os aceiros nivelados, especialmente pós chuvas e colheita, a fim de evitar o acúmulo de material combustível de qualquer espécie.

Informação importante sobre aceiro de APP e/ou Reserva Legal:

ACEIRO DE APP E/OU RESERVA LEGAL PRECISA TER LARGURA MÍNIMA DE 6 METROS E MANUTENÇÃO ADEQUADA, SEMPRE.

SE O FOGO ATINGIR A VEGETAÇÃO, E O ACEIRO FOR INFERIOR A 6 METROS, AINDA QUE A MANUTENÇÃO ESTEJA ADEQUADA HAVERÁ AUTUAÇÃO.

ACEIRO COM MANUTENÇÃO INADEQUADA, QUALQUER QUE SEJA A LARGURA, HAVERÁ AUTUAÇÃO, SE O FOGO ATINGIR A VEGETAÇÃO.

2) Participar do PAM – Plano de Auxílio Mútuo em Emergência (brigadas de incêndios) e PPI – Plano de Prevenção de Incêndios da Associação.

3) aderir ao Protocolo Ambiental Etanol Mais Verde.

Responsabilidade por danos ambientais

O regime de responsabilização por danos ambientais, de acordo com a legislação brasileira, compreende três aspectos: o civil, o administrativo e o penal. Isso quer dizer que as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente vão levar os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da reparação do dano causado. Em resumo, quem causar dano ambiental estará sujeito, ao mesmo tempo, a três tipos de responsabilização.

Responsabilidade civil

É uma responsabilidade objetiva. Identificado o dano, existe o dever de repará-lo, independentemente de se provar que houve dolo (intenção) ou culpa (sem a intenção de produzir aquele dano).

Responsabilidades administrativa e penal

Têm caráter subjetivo, e isso quer dizer que a aplicação e a execução das penalidades somente podem ser aplicadas a quem praticou efetivamente a infração. É necessário provar o dolo ou culpa do infrator e demonstrar o nexo causal, ou seja, a relação entre aquela conduta e o dano.

Um único incêndio

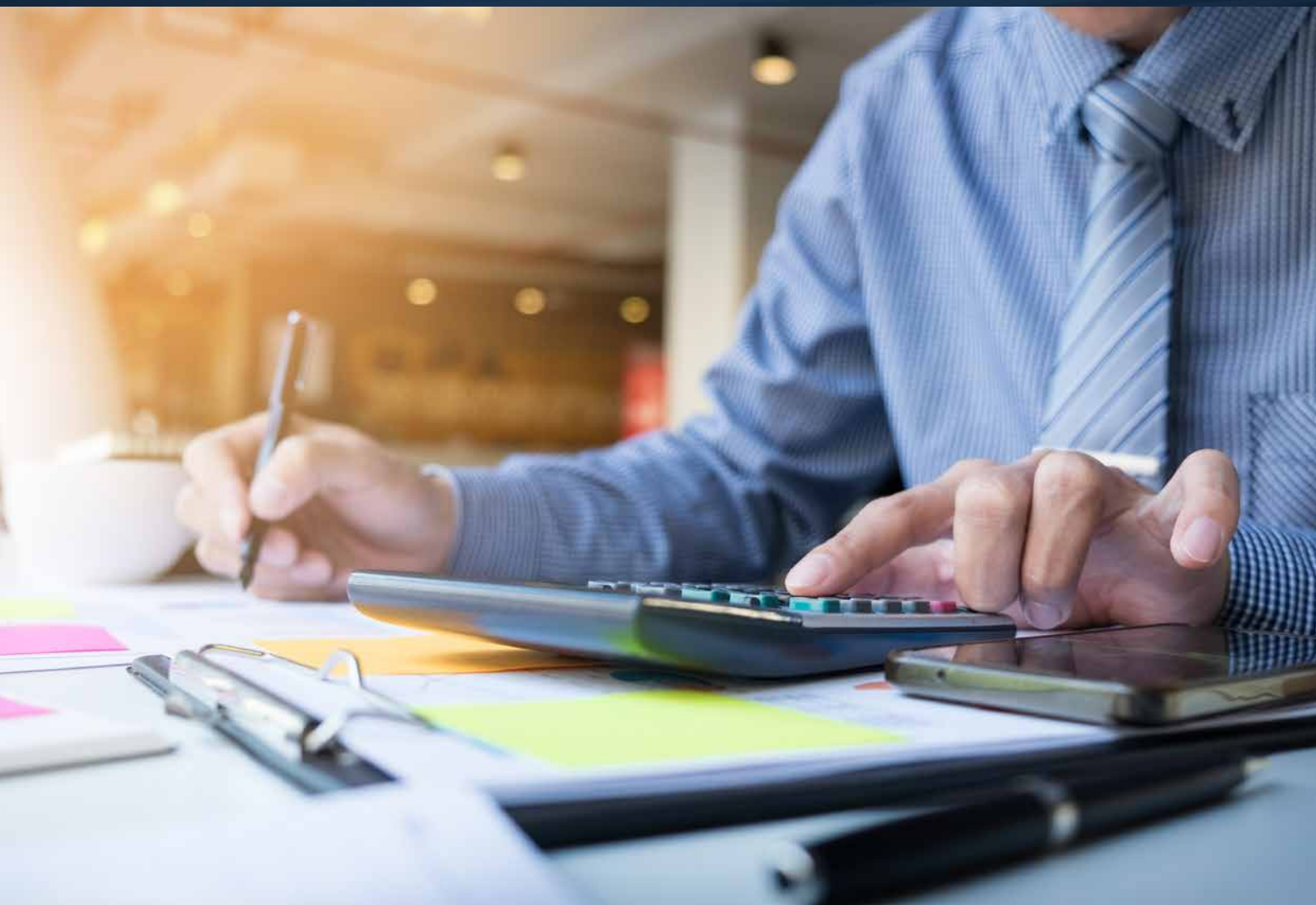
Vamos usar o exemplo de um incêndio em vegetação nativa, ou mesmo no canavial. Diante de um único evento (incêndio), o proprietário poderá responder nas três esferas: civil, administrativa e penal.

- Esfera civil: existe o dever de recuperar a vegetação nativa atingida pelo fogo, mesmo que o proprietário tenha tomado as medidas preventivas.

- Esferas administrativa e penal: o poder público deverá identificar o transgressor, quem provocou aquele incêndio e que a conduta daquela pessoa teve relação com os danos, ou seja, que houve nexos causal.

Punições na esfera administrativa: aplicação de multa pecuniária, interrupção da atividade e/ou interdição da propriedade.

Punições na esfera penal: se ficar configurado crime ambiental, poderá haver restrições, ou seja, perda de direitos ou da liberdade, com a prisão.



Informações Fiscais

ITR – Imposto Territorial Rural

Imposto de apuração anual, tem como fato gerador a propriedade, o domínio útil ou a posse de imóvel por natureza, localizado fora da zona urbana do município, em 1º de janeiro de cada ano.

- Previsão legal art. 153, VI do artigo, CF/88;
- Legislação que rege o ITR é a Lei 9.393/96;
- Prazo de entrega da declaração 30 de setembro de cada ano;
- Poderá ser parcelado em até 04 vezes, parcela mínima R\$ 50,00, ITR = R\$ 100,00 – parcela única, correção parcelamento 1%.
- DITR – Declaração do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural, é composta pelos seguintes documentos:
 - I – DIAC – Documento de Informação e Atualização Cadastral do ITR – destinado à coleta de informações cadastrais do imóvel rural e de seu titular;
 - II – DIAT – Documento de Informação e Apuração do ITR, destinado à apuração do imposto.
 - O Cadastro de Imóveis Rurais – Cafir é o cadastro administrado pela Receita Federal do Brasil, com informações cadastrais referentes aos imóveis rurais do país, seus titulares e, se for o caso, os condôminos e compossuidores.
 - O Coletor Web do Cafir é a ferramenta on-line, disponível no sítio da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) na internet, utilizada pelo solicitante para envio e posterior consulta das solicitações de inscrição, alteração de dados cadastrais, alteração de titularidade por alienação total, cancelamento e reativação de imóveis rurais no CAFIR.
- **IMUNIDADE:** O ITR não incide sobre pequenas glebas rurais, quando as explore, só ou com sua família, o proprietário que não possua outro imóvel.
 - I – 100 ha, se localizado em município compreendido na Amazônia Ocidental ou no Pantanal mato-grossense e sul-mato-grossense;
 - II – 50 ha, se localizado em município compreendido no Polígono das Secas ou na Amazônia Oriental;
 - III – 30 ha, se localizado em qualquer outro município.

ISENÇÃO

I - O imóvel rural compreendido em programa oficial de reforma agrária, caracterizado pelas autoridades competentes como assentamento, que, cumulativamente, atenda aos seguintes requisitos:

- a) seja explorado por associação ou cooperativa de produção;
- b) a fração ideal por família assentada não ultrapasse os limites estabelecidos no artigo anterior;
- c) o assentado não possua outro imóvel.

II - O conjunto de imóveis rurais de um mesmo proprietário, cuja área total observe os limites fixados no parágrafo único do artigo anterior, desde que, cumulativamente, o proprietário:

- a) o explore só ou com sua família, admitida ajuda eventual de terceiros;
- b) não possua imóvel urbano.

ALÍQUOTA:

A alíquota utilizada para cálculo do ITR é estabelecida para cada imóvel rural, com base em sua área total e no respectivo grau de utilização, conforme a seguinte tabela:

Área total do Imóvel (em hectares)	Grau de Utilização (GU) em percentual				
	Até 30	Maior que 30 até 50	Maior que 50 até 65	Maior que 65 até 80	Maior que 80
Até 50	1,00	0,70	0,40	0,20	0,03
Maior que 50 até 200	2,00	1,40	0,80	0,40	0,07
Maior que 200 até 300	3,30	2,30	1,30	0,60	0,10
Maior que 500 até 1.000	4,70	3,30	1,90	0,85	0,15
Maior que 1.000 até 5.000	8,60	6,00	3,40	1,60	0,30
Acima de 5.000	20,00	12,00	6,40	3,00	0,45

CCIR – Certificado de Cadastro de Imóvel Rural:

• Documento emitido pelo Incra que constitui prova do cadastro do imóvel rural e é indispensável para desmembrar, arrendar, hipotecar, vender ou prometer em venda o imóvel rural e para homologação de partilha amigável ou judicial (sucessão causa mortis).

• Os dados constantes do CCIR são exclusivamente cadastrais, não legitimando direito de domínio ou posse; é essencial também para a concessão de crédito agrícola, exigido por bancos e agentes financeiros.

- Caso o imóvel não possua nenhum tipo de impedimento, será emitido via internet, acessar o Portal do Incra entrar no link ““. Colocar o Código do Imóvel Rural, o CPF/CNPJ do detentor declarante;

- Se o imóvel possuir algum tipo de impedimento, terá que se dirigir ao posto do Incra mais próximo de sua região;

- A partir de 2015 CCIR passou a ser anual;

- Pagamento JANEIRO.

CNA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – FACULTATIVA

A contribuição sindical rural é cobrada de todos os produtores rurais – pessoa física ou jurídica.

Art. 5º – O art. 1º do Decreto-Lei nº 1.166, de 15 de abril de 1971, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º – Para efeito da cobrança da contribuição sindical rural prevista nos arts. 149 da Constituição Federal e 578 a 591 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se:

II – Empresário ou empregador rural:

a) a pessoa física ou jurídica que, tendo empregado, empreende a qualquer título, atividade econômica rural;

b) quem, proprietário ou não, e mesmo sem empregado, em regime de economia familiar, explore imóvel rural que lhe absorva toda a força de trabalho e lhe garanta a subsistência e progresso social e econômico em área superior a dois módulos rurais da respectiva região;

c) os proprietários rurais de mais de um imóvel rural, desde que a soma de suas áreas seja superior a dois módulos rurais da respectiva região”.

CADESP / DECA:

CADESP é o Cadastro de Contribuintes do ICMS do Estado de São Paulo. Foi implantado em junho de 2010 e substituiu a antiga DECA-PFE, sendo atualmente o cadastro único dos contribuintes do ICMS do Estado de São Paulo.

O acesso é feito através do endereço: <https://www.cadesp.fazenda.sp.gov.br>

CAEPF – Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física, esse cadastro substituirá o Cadastro Específico do INSS (CEI), a partir de 14/01/2019 – Instrução Normativa RFB 1828, de 10 de setembro de 2018.

GEORREFERENCIAMENTO:

Georreferenciar um imóvel é definir a sua forma, dimensão e localização, através de métodos de levantamento topográfico.

O Incra, em atendimento à Lei 10.267/01, exige que este georreferenciamento seja executado de acordo com a sua Norma Técnica para Georreferenciamento de Imóveis Rurais, que impõe a obrigatoriedade de descrever seus limites, características e confrontações através de memorial descritivo executado por profissional habilitado – com a emissão da devida Anotação de Responsabilidade Técnica (ART), por parte do CREA – contendo as coordenadas dos vértices definidores dos limites dos imóveis rurais, georreferenciadas ao Sistema Geodésico Brasileiro, com a precisão posicional de 50 cm sendo atingida na determinação de cada um deles.

PRAZO GEORREFERENCIAMENTO:

Início da contagem do prazo: 20/11/2003 (§ 3º artigo 10 Decreto 4.449/2002)	
ÁREA	DATA DE EXIGÊNCIA
Acima de 5.000,00 ha	20/03/2004
De 1.000 ha a 5.000 ha	20/11/2004
De 500 ha a 1.000 ha	20/11/2008
De 250 ha a 500 ha	20/11/2013
De 100 ha a 250 ha	(20/11/2018)
De 25 ha a 100 ha	(20/11/2023)
Menor que 25 ha	(20/11/2025)

CONSEQUENCIAS DEIXAR DE GEORREFERENCIAR:

A lei não está obrigando ninguém a georreferenciar seu imóvel rural, nem está impondo sanções diretas a quem ficar inerte. Tecnicamente, a adaptação da descrição do imóvel rural pelo seu proprietário configura apenas um “ônus” imposto pela norma.

Isso significa que a única consequência para o titular do imóvel que não esteja georreferenciado (certificação do Incra e posterior ingresso na matrícula do Registro de Imóveis) é a impossibilidade de ser vendido, partilhado, permutado, doado, desmembrado, lembrado, alienado fiduciariamente e nem poderá ser realizada a contratação de empréstimos agrícolas (financiamentos).

O seu proprietário não estará “à margem da lei” e sua desídia não caracteriza irregularidade, transgressão ou conduta desabonadora.

LEGISLAÇÃO:

- Constituição Federal – art. 7º;
- Lei 5.889/73 – Trabalho Rural e Lei 10.584/2021;
- Lei 8.036/90 – Fundo de Garantia;
- Lei 4.090/62 – 13º Salário;
- Lei 695/49 – Descanso Semanal Remunerado;
- Lei 8.213/91 – Previdência Social;
- Lei 7.998/90 – Seguro Desemprego;
- CLT;
- Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista;
- Lei 13.429/2017 – Terceirização;
- Lei 13.606/2018 – Funrural;
- Decreto-Lei nº 2.484/1940- Código Penal;
- Decreto nº 6.481/200 – Regulamenta OIT proibição das piores formas de trabalho infantil;
- Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (em especial NR 31)
- Portaria GM/MS nº 888/2021;
- IN Nº2/2021 – Procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho;
- NR 31, alterada pela Portaria MTE nº 342/2024.

OIT – Organização Internacional do Trabalho

• É uma agência das Nações Unidas (ONU), responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações) As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

CONVENÇÕES INCORPORADAS PELO BRASIL:

- Proteção à maternidade;

- Trabalho noturno;
- Direito à sindicalização e negociação coletiva;
- Indenização por acidente de trabalho na agricultura;
- Salário mínimo e irredutibilidade do salário;
- Férias remuneradas;
- Proibição de trabalhos forçados;
- Igualdade de salários entre homens e mulheres;
- Seguridade social;
- Segurança e saúde dos trabalhadores.

Bibliografia:

ABNT NBR 9843-3:2013

<http://www.abrapa.com.br/sustentabilidade/Documents/IAS%20->

[%20Manual%20de%20adequa%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20NR31.pdf](http://www.abrapa.com.br/sustentabilidade/Documents/IAS%20-Manual%20de%20adequa%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20NR31.pdf)

<http://www.casul.com.br/arquivo/imagem/45c48cce2e2d7fbdea1afc51c7c6ad26SegSaude-Final.pdf>

www.guiatrabalhista.com.br/

www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm

<http://joseandradedasilva.jusbrasil.com.br/artigos/124317872/trabalhadores-rurais-na-legislacao-trabalhista-brasileira>

<https://jus.com.br/artigos/29872/a-previdencia-do-trabalhador-rural-no-brasil/3>

www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm

www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm

www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm

www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm

www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm

www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10267.htm

www.sigam.ambiente.sp.gov.br/

<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>

www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/18124/Digital.pdf

http://www.dae.sp.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1636%3Anovo-portal-de-outorgas&catid=72%3Anovo-portal-de-outorgas&Itemid=79

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>

<https://atosoficiais.com.br/anp/resolucao-n-122007?origin=instituicao&q=12/2007>

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-31-atualizada-2022-modif-item-31-7-4.pdf>

Revisões Documento:

1ª Revisão: 09/09/2016 – inclusão da informação de que além das NRs 12 e 31, deverão ser observadas pelo produtor as NRs 1, 6, 7 e 9, bem como indicar as fontes de pesquisa bibliográfica.

2ª Revisão: 05/10/2016 – atualizar informações sobre armazenamento de agroquímicos em propriedade rural segundo ABNT NBR 9843-3:2013; potabilidade da água Portaria CVS 11/2011

– Centro de Vigilância Sanitária.

3ª Revisão: 30/01/2017 – atualizar informações trabalhador autônomo; Kit primeiros socorros. 4ª Revisão: 31/07/2017 – atualizar informações: Contratação de 3º; NR 31, NR 35; Outorga e Dispensa de Outorga; Adesão ao PRA.

5ª Revisão: 01/03/2018 – Reforma Trabalhista. 6ª Revisão: 01/03/2019.

7ª Revisão: Junho/2020 – atualizar informações trabalhistas, PRA (em vermelho no documento). 8ª Revisão Julho/2021 – prazo adesão ao PRA, prazos georreferenciamento.

9ª Revisão: Julho/2022 – NR 31. 10ª Revisão Julho/2023 – PRA .

11ª Revisão Novembro/2023 – CAR, Trabalho Crianças e Adolescentes, Cuidados no Plantio, Parceria Agrícola Rotação de Cultura.

12ª Revisão Janeiro/2024 – Ponto de Abastecimento e Tabela INSS/2024.

13ª Revisão Janeiro/2025 – Consórcio Simplificado de Produtores Rurais, Prevenção e Combate a Incêndios.

Documento – Atendimento dos Requisitos:

Princípio 1 – Cumprir a lei.

Critério 1.1 – Conformidade com as leis aplicáveis. – leis nacionais cumpridas.

Critério 1.1 – Conformidade com as leis aplicáveis.

Critério 1.2 – Comprovar o título de posse da terra e a legalização do acesso a água de acordo com a prática e a legislação nacional.

1.2.1. – O direito de uso da terra e da água deve ser comprovado.

1.2.2. – Terra legitimamente contestada por outros usuários.

1.2.3. – Água legitimamente contestada por outros usuários.



www.socicana.com.br

