



Trabalho Decente: aspectos legais nas relações de trabalho



Trabalho Decente





Presidente do Conselho Deliberativo

João Martins da Silva Junior

Entidades Integrantes do Conselho Deliberativo

Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA
Confederação dos Trabalhadores na Agricultura - CONTAG
Ministério do Trabalho e Emprego - MTE
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA
Ministério da Educação - MEC
Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB
Confederação Nacional da Indústria - CNI

Diretor-Geral

Daniel Klüppel Carrara

Diretora de Educação Profissional e Promoção Social

Janete Lacerda de Almeida

Trabalho Decente: aspectos legais nas relações de trabalho

© 2023, SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL – SENAR

Todos os direitos de imagens reservados. É permitida a reprodução do conteúdo de texto desde que citada a fonte.

A menção ou aparição de empresas ao longo desta cartilha não implica que sejam endossadas ou recomendadas por essa instituição, em preferência a outras não mencionadas.

Trabalho Decente: aspectos legais nas relações de trabalho

DIRETORA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E PROMOÇÃO SOCIAL

Janete Lacerda de Almeida

DIRETORA ADJUNTA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E PROMOÇÃO SOCIAL

Ana Ângela de Medeiros Sousa

COORDENAÇÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL

Fábíola de Luca Coimbra Bomtempo

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Gabriel Zanuto Sakita

EQUIPE TÉCNICA

Mateus Moraes Tavares

Rodrigo Hugueneu

Serviço Nacional de Aprendizagem Rural.

Trabalho Decente: aspectos legais nas relações de trabalho. 3. Ed.

– Brasília: Senar, 2023.

17 p; il. 21 cm.

ISBN: 978-65-86344-70-7

1. NR 31. 2. Trabalho Decente. 3. Contrato Trabalhista. 4. Legislação. 5. Trabalhador Rural . 6. Trabalhador temporário. II. Título.

CDU 63.331:46:006

Você sabe o que é a NR-31 e para que ela serve?

A Norma Regulamentadora 31, mais conhecida como NR-31, é a norma específica que trata das diretrizes relacionadas à saúde e à segurança no trabalho em atividades rurais. Ela se aplica a quaisquer atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, levando em conta tanto as relações de trabalho e emprego quanto o local das atividades. Ela também se aplica às atividades de exploração industrial desenvolvidas em estabelecimentos rurais, no primeiro tratamento dos produtos agrários *in natura*, ou seja, antes de transformá-los em sua natureza.

Alguns exemplos são:

- I. o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das matérias-primas de origem animal ou vegetal para serem vendidos ou industrializados posteriormente; e
- II. o aproveitamento dos subprodutos restantes das operações de preparo e modificação dos produtos *in natura*, citadas no item anterior.

Você já ouviu falar em condições análogas à de escravo, ou seja, semelhantes à escravidão? Fique atento, pois isso é crime com punições previstas na lei.

Será considerada condição análoga à escravidão:

- I. qualquer situação em que os trabalhadores estejam submetidos a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas;
- II. condições degradantes de trabalho para o empregado, colocando em risco sua saúde e sua segurança, como limitar ou impedir o acesso a água potável em condições higiênicas e a instalações sanitárias; e
- III. impedimento do direito de ir e vir dos trabalhadores em razão de dívidas deste com o empregador, ou até mesmo a retenção de documentos ou objetos pessoais do trabalhador para que este tenha que permanecer no local de trabalho.

Assinei o contrato de trabalho com meu empregado na sede de minha fazenda, mas quero utilizar sua força de trabalho em outras propriedades de outros municípios ou outro estado. O que devo fazer para estar de acordo com a legislação?

O primeiro ponto a ser observado é que, para não ser enquadrado em situação de tráfico de pessoas, que é crime, não poderá haver o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas que estejam sob grave ameaça, coação, fraude ou abuso para submetê-las a trabalho semelhante ao de escravo ou qualquer tipo de servidão.

Para estar de acordo com a legislação e poder utilizar a força de trabalho de empregados em outras localidades, você deve formalizar a contratação do trabalhador, com a assinatura do contrato de trabalho e da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), constando como data de início da contratação o dia da saída do local de origem do trabalhador. Além da formalização da contratação, deve, ainda, verificar a regularidade do transporte junto aos órgãos competentes.

Disponibilizo aos meus safristas o transporte coletivo de minha propriedade até a vila de trabalhadores que se localiza em área urbana próxima à minha propriedade. Estou correto?

A oferta de transporte coletivo para esse tipo de trabalhador é permitida, desde que observadas as seguintes situações:

- a)** deve haver autorização específica para o transporte coletivo de passageiros, emitida pela autoridade de trânsito competente, acompanhada da vistoria anual do veículo;
- b)** todos os passageiros devem ser transportados sentados;
- c)** o transporte deve ser feito por motorista habilitado para este fim, devidamente identificado;

- d) deve haver um compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, para transporte de ferramentas e materiais que possam trazer riscos à sua saúde e segurança, com exceção dos objetos de uso pessoal;
- e) o veículo deve possuir um registrador instantâneo e inalterável de velocidade (tacógrafo) em perfeito funcionamento quando sua capacidade for superior a 10 (dez) lugares; e
- f) devem constar, em local visível, todas as instruções de segurança cabíveis aos passageiros durante o transporte, conforme a legislação.



O transporte coletivo de trabalhadores em veículos adaptados é permitido, mas deve ser utilizado somente em situações excepcionais, mediante autorização prévia da autoridade competente em matéria de trânsito, devendo o veículo apresentar condições mínimas de segurança listadas na NR-31, no item 31.9.2.

No passado, nas frentes de trabalho era improvisado um local de lona para as trabalhadoras e os trabalhadores fazerem suas necessidades. Sei que essa prática está incorreta, mas como devo proceder para melhorar essa situação?

O uso de locais improvisados como banheiros é uma situação caracterizada como degradante, precisando ser corrigida. Segundo a NR-31, nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas por vaso sanitário e lavatório, na proporção de 1 (um) conjunto para cada grupo de 40 (quarenta) trabalhadores ou fração.

Ao fornecer instalação sanitária fixa ou móvel, devem ser atendidos também os requisitos:

- a)** ter portas de acesso que impeçam o devassamento, construídas de modo a manter o resguardo;
- b)** ser separadas por sexo;
- c)** estar situadas em locais de fácil e seguro acesso;
- d)** dispor de água limpa, sabão ou sabonete e papel toalha;
- e)** estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente; e
- f)** dispor de papel higiênico e possuir recipiente para coleta de lixo.

Caso a opção seja de fornecer instalações sanitárias fixas, deve-se ainda cumprir os requisitos:

- a)** ser mantidas em condições de conservação, limpeza e higiene;
- b)** ter paredes de alvenaria, madeira ou outro material equivalente que garanta resistência estrutural;
- c)** ter piso cimentado, de madeira ou outro material equivalente;
- d)** ter cobertura que proteja contra as intempéries; e
- e)** ser providas de iluminação e ventilação adequadas.

Você sabia que um adulto deve beber de 2 a 3 litros de água potável por dia?

A oferta de água potável em condições higiênicas é obrigação do empregador. Segundo a NR-31, deve-se garantir a oferta de água aos trabalhadores seguindo as determinações:

- I. os locais fixos para refeição devem dispor de água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo; e
- II. nas frentes de trabalho, os locais para refeição e descanso devem oferecer proteção para todos os trabalhadores contra as intempéries e atender aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1.:
 - a)** ter condições de higiene e conforto;

- b)** ter capacidade para atender aos trabalhadores, com assentos em número suficiente, observadas as escalas de intervalos para refeição;
- c)** dispor de água limpa para higienização;
- d)** ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis;
- e)** dispor de água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo;
- f)** ter recipientes para lixo, com tampas; e
- g)** dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas.

Sou produtor rural e ofereço alojamento com área de preparo de alimentos para meus trabalhadores durante os dias da semana. Isso é suficiente ou preciso providenciar outros itens como ingredientes para alimentação? A NR-31 não é clara sobre quantas refeições eu devo fornecer por dia.

A NR-31, em seu item 31.17.6.7, determina que os alojamentos possuam local para preparo de refeições, devendo estes:

- a)** ser dotados de lavatórios exclusivos para o pessoal que manipula alimentos;
- b)** possuir sistema de coleta de lixo;
- c)** ter instalações sanitárias exclusivas para o pessoal que manipula alimentos; e
- d)** não ter ligação direta com instalações sanitárias e com dormitórios.

Outro ponto importante é que os botijões de gás sejam instalados em área externa ventilada (item 31.17.6.8).

Sobre a oferta de alimentação, a legislação não prevê a obrigatoriedade de fornecimento, mas por estar em uma propriedade rural, o trabalhador pode ter dificuldade em obter alimentos em outro lugar, sendo

recomendável que o empregador forneça alimentação, ao menos, 3 vezes ao dia, sendo a primeira antes do início da jornada, uma no meio, durante o intervalo, e outra ao final da jornada.

O empregador que fornecer alimentos poderá, se acordado previamente no contrato, descontar até 25% do valor do salário mínimo, pelo fornecimento da alimentação (art. 9ª, da Lei 5.889/73).

Em propriedades que o trabalhador vem de casa é muito comum que ele traga sua própria comida, por isso a NR-31 prevê a obrigatoriedade de fornecer local adequado para a guarda e conservação do alimento nas frentes de trabalho.

Quais são as condições mínimas para alojar os trabalhadores em minha propriedade? Posso alugar quartos de hotel fora da propriedade? Posso alugar uma casa na cidade?

As três situações são permitidas e devem atender a algumas determinações da NR-31:

- I. para alojar trabalhadores em sua propriedade, você deve ter uma estrutura mínima seguindo determinação do item 31.17.6;
- II. se for utilizada hospedagem em hotéis fora da propriedade, também devem ser atendidos alguns critérios estabelecidos no item 31.17.8.3; e
- III. para locação de imóveis com fins de alojamento, deve ser observado o item 31.17.6.11.

ACESSE A
NORMATIVA
PARA MAIS
INFORMAÇÕES



Você sabe o que são EPIs? Sabe quando devem ser utilizados?

EPI é a sigla para Equipamento de Proteção Individual. Esses equipamentos são regulamentados por normativa própria, a NR-06, onde estão

estabelecidos critérios de qualidade e proteção que devem ser atendidos pelos fabricantes. Os EPIs devem ser utilizados sempre que as condições de trabalho tragam riscos à saúde e à segurança do trabalhador. A relação de quais EPIs devem ser utilizados é determinada de acordo com cada situação e risco envolvido, conforme previsto no Programa de Gerenciamento de Risco no Trabalho Rural – PGRTR. Inclusive o Governo Federal disponibiliza uma ferramenta gratuita para gerar o PGRTR daqueles produtores rurais que possuem até 50 (cinquenta) trabalhadores. A ferramenta está disponível no site <https://pgr.trabalho.gov.br/>

Recebi a visita de um fiscal do trabalho que me questionou sobre o registro de entrega dos EPIs. Preciso mesmo desses documentos? Isso é estabelecido na NR-31?

A NR-31, em seu item 31.6.1, faz menção à NR-06 que trata dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Segundo essa normativa, são obrigações do empregador:

- a)** adquirir o EPI adequado ao risco de cada atividade;
- b)** exigir seu uso;
- c)** fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d)** orientar e treinar o trabalhador sobre seu uso adequado, sua guarda e sua conservação;
- e)** substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f)** responsabilizar-se por sua higienização e manutenção periódica;
- g)** comunicar ao Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) qualquer irregularidade observada; e
- h)** registrar, em livros, fichas ou sistema eletrônico, seu fornecimento ao trabalhador.

Meu funcionário não quer utilizar EPIs. Quais procedimentos legais o empregador pode tomar em relação ao não uso dos equipamentos de proteção individual pelo empregado?

Segundo a NR-31, item 31.6.6, cabem aos trabalhadores rurais as seguintes obrigações:

- a)** utilizá-los apenas para a finalidade a que se destinam;
- b)** responsabilizar-se por sua guarda e conservação;
- c)** comunicar ao empregador qualquer alteração que os torne impróprios para uso; e
- d)** cumprir as determinações do empregador sobre seu uso adequado.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina que o uso injustificado do equipamento é motivo de demissão por justa causa do empregado. Porém, é possível interpretar que a demissão acontecerá apenas se o empregado não tiver uma justificativa plausível para o não uso do EPI.

A demissão ocorreria por se tratar de um ato de insubordinação do empregado, além dele estar colocando em risco a sua saúde. Contudo, para o empregador é recomendada cautela na utilização da justa causa.

A demissão por justa causa, após a ocorrência de uma única vez do ato de insubordinação, sem observar a graduação das sanções, pode ser considerada rigor excessivo pelo empregador.

Em quais situações eu preciso providenciar a formalização de um contrato de trabalho?

O empregador rural, ao contratar um trabalhador rural, deve observar tanto os direitos que lhe são concedidos de acordo com a legislação como também as obrigações a serem cumpridas por esse trabalhador. O contrato de trabalho do trabalhador rural poderá ser por prazo determinado ou indeterminado, conforme estabelece o art. 443 da CLT.

O contrato por prazo indeterminado não possui período de vigência prefixado, ou seja, determinado. Em geral, o empregado presta serviços ao seu empregador por um período indeterminado de tempo, não havendo, conseqüentemente, previsão expressa para o término da relação empregador-empregado.

Considera-se contrato por prazo determinado aquele que possui período de vigência prefixado, ou seja, com término determinado quando de sua celebração. O § 2º do art. 443 da CLT dispõe que essa modalidade contratual somente é permitida nas seguintes hipóteses:

- a) nos serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação de prazo;
- b) nas atividades empresariais de caráter transitório. Nesse caso, temos as atividades que possuem duração determinada, isto é, sem que sejam permanentes; e
- c) no contrato de experiência.

Já o contrato de safra é um contrato rural por prazo determinado, já que sua natureza e transitoriedade justificam essa predeterminação. Sua duração depende de variações estacionais das atividades agrárias, isto é, tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.

Como a duração do contrato de safra depende de variações estacionais das atividades agrárias, não é necessário que sejam convencionadas entre as partes as datas de início e término do referido contrato, sendo suficiente a menção do produto agrícola e o ano em questão. Como exemplo podemos citar a safra da colheita do café 2022.

Sou segurado especial e tenho dúvidas se posso contratar trabalhadores e não perder a minha qualidade de segurado especial.

O segurado especial pode utilizar da mão-de-obra de até 120 homens/dia. O que isso quer dizer? Que ele pode contratar até 1 trabalhador por

120 dias ou 2 trabalhadores por 60 dias, e assim sucessivamente, durante o período de um ano, sem perder sua qualidade de segurado especial.

Sou trabalhador rural em regime temporário de safra. Corro o risco de perder meus benefícios sociais do governo em caso de formalização de um trabalho?

Cada um dos programas sociais possui suas próprias regras. No Seguro Desemprego, de fato a assinatura do contrato de trabalho temporário provoca a suspensão do benefício, pois a ideia do benefício é de ajudar o trabalhador na busca de um novo emprego. Entretanto, o término do contrato temporário antes de 16 meses da suspensão do benefício permite seu reestabelecimento, com a continuidade do pagamento das parcelas restantes quando ocorreu o início do trabalho temporário.

Para inclusão nos programas sociais do governo, é necessária a inscrição no CadÚnico (por meio do site <https://cadunico.dataprev.gov.br/#/> ou pelo aplicativo “Cadastro Único” do Governo Federal), que permite a inscrição das famílias com renda mensal por pessoa (per capita) de até meio salário-mínimo ou que possuem renda acima dessas, mas que estejam vinculadas ou querendo algum programa ou benefício que utilize o Cadastro Único em suas concessões.



Hoje os principais benefícios são: (Bolsa Família; Farmácia Popular; Minha Casa, Minha Vida; Auxílio Gás; Benefício de Prestação Continuada (BPC); Tarifa Social; Aposentadoria Para Pessoas de Baixa Renda; Carteira da Pessoa Idosa; ID Jovem; Programa de Erradicação do Trabalho Infantil; Garantia-Safra; Seguro-Desemprego Pescador Artesanal).

O Bolsa Família é destinado à famílias que recebem até R\$ 218,00 (duzentos e dezoito reais) por pessoa integrante da família. Isto significa que toda a renda gerada pelas pessoas da família, por mês, dividida pelo número de pessoas da família, deve ser de, no máximo, R\$ 218,00 (duzentos e dezoito reais).

Mesmo que se esteja empregado com carteira assinada, se a renda por pessoa subir para além do critério de entrada do programa (R\$ 218,00) até o limite de meio salário-mínimo (atualmente R\$ 660,00), o benefício não será imediatamente cortado. A família permanecerá recebendo, por até dois anos, 50% do valor do benefício do Bolsa Família.

Os exames admissionais são necessários em caso de contratação de mão de obra temporária e permanente? Como isso funciona?

Sim. Se a contratação do trabalhador for temporária ou permanente, o exame admissional será exigido por lei e deverá ser feito antes do funcionário iniciar suas atividades. Trata-se de um processo previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que obriga empregadores a realizar exames em novos colaboradores. Esse exame consiste em avaliações físicas e mentais com o objetivo de atestar se o funcionário está apto e em perfeitas condições de exercer sua função. As despesas para realização desse exame, normalmente realizado em clínicas especializadas, são do empregador.

Também devem ser realizados os exames periódicos de forma anual, ou seja, somente para aqueles trabalhadores que estejam contratados por períodos mais extensos. Por fim, no ato da demissão, há necessidade de realização do exame demissional, no prazo de até 10 dias após o término do contrato de trabalho. O exame demissional não será necessário quando o último exame clínico (admissional ou periódico) tiver sido realizado há menos de 90 dias.

Que problema existe nas divergências entre o valor assinado em carteira e o valor real pago a meu funcionário? Como estabelecer um contrato de trabalho por produtividade?

O contrato por produtividade pode ser feito de acordo com o art. 78 da CLT e as cláusulas podem ser estipuladas de acordo com o in-

teresse das partes (art. 444 da CLT). Deve constar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), expressamente, que se trata de trabalhador comissionado, que recebe por produção, com o valor da remuneração fixa.

Se houver divergência entre o valor na carteira (sem previsão de recebimento por produção) e o valor efetivamente pago, o empregador terá que pagar em uma parcela única todos os reflexos dos benefícios decorrentes da diferença, tais como diferença de FGTS, férias, 13º salário, INSS, além da possibilidade de receber um auto de infração trabalhista por cada trabalhador nessa situação.

Com relação a horas-extra, o que a legislação permite ao meu empregado?

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 2 (duas) horas, mediante acordo escrito entre o empregador e o empregado ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A duração da jornada de trabalho poderá ultrapassar o limite legal ou convencional, seja por motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja não execução possa acarretar prejuízo.

A remuneração da hora suplementar será de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) além da hora normal. Entretanto, poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente redução em outro dia, de maneira que não ultrapasse o horário normal de trabalho.

Sou trabalhador rural e tenho dúvidas se posso reduzir minha hora de almoço para aproveitar em atividades na propriedade e aumentar minha renda.

O intervalo intrajornada deverá ser concedido de acordo com os usos e costumes de cada região. Entretanto, é importante observar o tempo mínimo de 1 (uma) hora (previsto na CLT para o trabalhador urbano), podendo ser reduzido para até 30 minutos, quando previsto em norma coletiva.

A partir de quantos anos meus filhos podem me ajudar na minha atividade rural?

A Constituição Federal não permite qualquer trabalho para menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos. Para ser aprendiz, o jovem deve estar matriculado no ensino médio e em um curso técnico profissionalizante, além de ser necessário um contrato de aprendizagem formalizando a condição de aprendiz. E mesmo que seu filho já tenha mais de 16 (dezesesseis) anos, mas menos de 18 (dezoito) anos, não é permitido que ele trabalhe a noite, nem em atividades consideradas insalubres, perigosas ou com ferramentas pesadas e que possam causar acidentes.



Trabalho Decente

