

MANUAL



Brasília
2002

© 2002 – Ministério do Trabalho e Emprego – MTE

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 5.000 exemplares

Edição e Distribuição: Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT
Esplanada dos Ministérios, Bloco F,
Gabinete, Anexo, Ala B, 1º Andar
Brasília/DF – CEP: 70059-900
Tel.: (0xx61) 224-7312/226-1997
Fax: (0xx61) 226-9353

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE**

C764 Contrato de safra : manual. – Brasília : MTE/SIT, 2002.

67 p.

Inclui bibliografia e quadro-resumo dos direitos dos safristas.

1. Norma Jurídica, aplicação, contrato de safra, Brasil. 2. Trabalho Rural. 3. Segurança do Trabalho, trabalhador rural, Brasil. 4. Saúde Ocupacional, trabalhador rural, Brasil. I. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II. Brasil. Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

CDD – 340-32

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
INTRODUÇÃO	7
I. NORMAS JURÍDICAS APLICÁVEIS AOS CONTRATOS DE SAFRA	9
II. A RELAÇÃO DE TRABALHO RURAL	17
III. NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR	47
IV. QUADRO-RESUMO DOS DIREITOS DOS SAFRISTAS	61
V. BIBLIOGRAFIA	65

APRESENTAÇÃO

A Secretaria de Inspeção do Trabalho, dentro da sua política de estimular as práticas que primam pelo diálogo social e pela busca de parcerias, tem a honra de publicar o presente MANUAL DO CONTRATO DE SAFRA.

O tema é atualíssimo e de importância singular: o campo responde por altas taxas de informalidade, elevados índices de acidentes e de doenças profissionais. Essa realidade impôs à Secretaria de Inspeção o dever de eleger, junto com as representações estaduais de planejamento, o trabalho rural como meta prioritária para a atuação fiscal.

A busca pela melhoria na qualidade das relações trabalhistas no meio rural passa certamente por iniciativas como esta que sistematiza e transforma os preceitos trabalhistas aplicáveis em algo simples e assimilável pelos maiores interessados: o empregador e o trabalhador rural.

VERA OLÍMPIA GONÇALVES
Secretária de Inspeção do Trabalho

INTRODUÇÃO

A contratação de trabalhadores rurais no período de safra apresenta-se especialmente complexa. O empregador enfrenta grande dificuldade para orientar sua conduta dentro das prescrições legais. Por seu lado, regra geral, o trabalhador preocupa-se unicamente com a sua sobrevivência imediata, considerando apenas o recebimento de salário, sem avaliar aspectos importantes, como, por exemplo, os relativos à saúde e segurança no ambiente de trabalho.

O desconhecimento das regras jurídicas aplicáveis é o primeiro obstáculo a ser superado. Esclarecer o cidadão que produz e o que trabalha a respeito das obrigações e dos direitos básicos que devem ser observados na relação entre eles é o primeiro passo a ser dado para a construção de uma realidade social mais responsável e justa.

Com esse objetivo, o Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio da Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais – DRT/MG, a Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região – PRT da 3ª Região – do Ministério Público do Trabalho, a Federação da Agricultura do Estado de Minas Gerais – FAEMG, a Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado

de Minas Gerais – FETAEMG, a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro, o Sindicato da Indústria do Açúcar no Estado de Minas Gerais – Sindaçucar e o Sindicato da Indústria de Fabricação de Alcool no Estado de Minas Gerais – SIAMIG, por seus representantes na Câmara de Promoção do Trabalho Rural em Minas Gerais, elaboraram este Manual, apresentando, em linguagem simples e direta, o patamar mínimo que deve ser observado nos contratos de safra.

Esperamos que o MANUAL DO CONTRATO DE SAFRA, fruto do consenso entre os representantes do poder público e as classes econômica e profissional, venha a facilitar a difusão do ordenamento jurídico que visa garantir o equilíbrio nas relações entre o capital e o trabalho.

I. NORMAS JURÍDICAS APLICÁVEIS AOS CONTRATOS DE SAFRA

O contrato de safra está submetido às seguintes normas:

- Constituição Federal de 1988;
- Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, regulamentada pelo Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974;
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943;
- outras leis infraconstitucionais, podendo ser destacados a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e seu Regulamento, e o Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990, referentes ao FGTS;
- decretos, portarias e instruções normativas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego;

- Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho em vigor.

Cabe esclarecer que o contrato de safra obedece primeiro à Constituição da República e depois à Lei nº 5.889/73.

A CLT e as demais leis trabalhistas somente se aplicam aos contratos de safra naquilo que não confrontar com a Lei nº 5.889/73.

A Constituição Federal de 1988, no art. 7º, igualou os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, da seguinte forma:

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

TÍTULO II

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e **rurais**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- 1 - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa,*

nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

IV – salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação para qualquer fim;

V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção e acordo coletivo;

VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que recebem remuneração variável;

- VIII – *décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;*
- IX – *remuneração do trabalho noturno superior ao diurno;*
- X – *proteção do salário na forma da lei, constituindo crime a sua retenção dolosa;*
- XI – *participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa conforme definido em lei;*
- XII – *salário-família para os seus dependentes;*
- XIII – *duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, facultadas a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;*
- XIV – *jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;*

- XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;*
- XVI– remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;*
- XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;*
- XVIII– licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias;*
- XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;*
- XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;*
- XXI – aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 dias, nos termos da lei;*
- XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;*
- XXIII– adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;*

- XXIV – *aposentadoria;*
- XXV – *assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;*
- XXVI – *reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;*
- XXVII – *proteção em face da automação, na forma da lei;*
- XXVIII – *seguro contra acidente do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;*
- XXIX – *ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;*
- XXX – *proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade ou estado civil;*
- XXXI – *proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de*

admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

II. A RELAÇÃO DE TRABALHO RURAL

1. SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO RURAL

1.1. Empregador rural

Empregador rural é a pessoa física ou jurídica que explora atividades agroeconômicas.

Não faz diferença se a exploração é permanente ou temporária, se é realizada diretamente ou por intermédio de prepostos (representantes), por conta própria ou por conta de terceiros, desde que realizada profissionalmente; isto é, com o intuito de obter ganhos, estaremos diante de um empregador rural.

1.2. Trabalhador rural

É a pessoa física que presta serviço a empregador rural; isto é, a outra pessoa física ou jurídica que explore atividades agroeconômicas.

Se a prestação de serviço se realizar com pessoalidade, não-eventualidade, sob dependência do empregador rural e mediante salário, o trabalhador rural será um **empregado rural**.

O que caracteriza a relação de emprego é:

- ***pessoalidade*** – o próprio empregado é quem presta o serviço, que executa as tarefas, não podendo contratar auxiliares ou fazer-se substituir por outra pessoa;
- ***não-eventualidade*** – o serviço é relacionado com a atividade normal, rotineira, do empreendimento;
- ***remuneração*** – o empregado recebe um pagamento pela execução desse serviço;
- ***subordinação*** – o empregado trabalha sob as ordens do patrão ou de seu preposto, sujeito a horário e a outras regras que definem a forma da execução do serviço.

É empregado safrista a pessoa física que presta serviço a empregador rural mediante contrato de safra, isto é, contrato dependente de variação estacional na atividade agrária.

O safrista, ou safreiro, é empregado porque presta trabalho não-eventual com pessoalidade e subordinação, mediante salário.

2. MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO RURAL

No meio rural, podem ser celebrados contratos por prazo indeterminado e contratos por prazo determinado.

Entre os contratos por prazo determinado, o mais usual é o contrato de safra, que será alvo das nossas atenções neste Manual.

3. CONTRATO DE SAFRA

3.1. Noção

É aquele que tem sua duração dependente da influência das estações nas atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. Trata-se de trabalho não-eventual, inserido na atividade-fim do produtor rural.

O contrato de safra é um contrato de prazo determinado, não podendo ser prorrogado após o término da safra. Pode, entretanto, ser sucedido por outro contrato de trabalho.

Ao término de cada contrato, deve ser feita a chamada “rescisão contratual”, com o pagamento das parcelas previstas em lei.

3.2. Recrutamento e seleção de trabalhadores

O mais aconselhável é que o recrutamento de trabalhadores seja feito na própria região onde está situada a propriedade rural. Entretanto, quando isso não for possível, por escassez da mão-de-obra necessária ou adequada, o recrutamento de trabalhadores em outra região ou em outro estado deve ocorrer levando-se em consideração algumas medidas de cautela, para evitar futuros problemas trabalhistas ou mesmo de natureza penal.

Sugere-se a adoção das seguintes providências e **cuidados**:

- a) o recrutamento deve ser feito **diretamente** pelo futuro empregador ou por preposto (representante). A utilização de “empreiteiros” ou “gatos” é proibida por lei, gerando, inevitavelmente, situações de fraude à legislação trabalhista, além de problemas de ordem penal;
- b) o empregador deverá providenciar **listagem dos trabalhadores** selecionados, identificando-os pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou filiação (quando não portarem a CTPS), endereço residencial (pelo menos, o município), com dados a respeito da função a ser exercida, salário ajustado,

referência à safra, identificação da empresa/empregador e sua localização. Essa relação deve ser feita em duas vias, devendo uma ser entregue à unidade mais próxima do Ministério do Trabalho e Emprego (na região ou estado de origem dos trabalhadores), mediante recibo. A segunda via dessa listagem, com o recibo, será solicitada pela Fiscalização do Trabalho;

- c) o transporte dos trabalhadores (em veículo adequado ao transporte de passageiros), a alimentação e a hospedagem até o local de trabalho, *além do transporte de retorno a sua origem, deverão ser custeados pelo empregador*, sendo proibido qualquer desconto no salário dos trabalhadores (ver art. 207, parágrafo 1º, Código Penal);
- d) os menores de 18 anos estão impedidos de exercer atividades rurais penosas, insalubres ou perigosas e os menores de 16 anos estão **proibidos** de trabalhar;
- e) ao oferecer o emprego, o empregador ou preposto deverá *informar previamente ao trabalhador* quais são as condições **reais** de trabalho e de salário. *Assim, o contratado, antes de iniciar as atividades, deverá estar*

ciente a respeito do local e para quem irá efetivamente trabalhar, onde e em quais condições será alojado (se for o caso), qual o valor da remuneração, forma de pagamento, etc. Saliente-se que recrutar trabalhadores com falsas promessas constitui crime (ver art. 207, parágrafo 1º, Código Penal).

3.3. Documentos do empregador

Todo empregador deve estar devidamente regularizado perante os órgãos competentes. Em matéria trabalhista, são exigidos vários documentos, valendo destacar os seguintes:

- a) **CEI ou CNPJ** – o empregador pessoa física deve estar matriculado no INSS. Esse documento de matrícula (Cadastro de Empregador Individual – CEI) será solicitado pela fiscalização trabalhista para identificá-lo. Quando se tratar de pessoa jurídica, será solicitado o cartão do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ, que deverá estar dentro do prazo de validade;
- b) **Livro ou Fichas de Registro de Empregados** – é no livro ou nas fichas que será efetuado o registro dos empregados contratados

com a anotação dos dados de identificação do trabalhador e as condições de trabalho ajustadas. Devem ser mantidos no local de trabalho. Pode ainda ser adotado sistema eletrônico de registro de empregados sujeito a formalidades previstas em portaria do Ministério do Trabalho e Emprego;

- c) **Livro de Inspeção do Trabalho** – a ser mantido no local de trabalho, para uso da fiscalização, no qual serão anotados os dados relativos a cada inspeção, bem como as necessárias orientações ao empregador. Tanto o Livro de Inspeção quanto o livro ou as fichas de registro de empregados podem ser adquiridos em papelarias.

3.4 . Formalização do contrato

A – **CONTRATO ESCRITO OU VERBAL**: o **contrato de safra**, como, em geral, os contratos de trabalho, não precisa ser escrito. A lei permite também que ele seja verbal ou tácito. Aconselhamos, no entanto, o **contrato escrito**, para evitar dúvidas futuras a respeito do que foi combinado entre as partes, *tendo em vista que, em caso de dúvida, considera-se que os contratos são celebrados por tempo indeterminado, se não houver prova em contrário.*

B – CONTEÚDO MÍNIMO: 1 – *identificação completa do empregador* e do empregado; 2 – *função do empregado*; 3 – o *período do contrato* (conforme a safra); 4 – o *salário* (se por tarefa ou produção e a medida que será utilizada – dimensão das caixas, sacas, medida da cana, etc., ou se será um valor fixo); 5 – os *descontos que, autorizados por lei, serão efetuados*; 6 – a *periodicidade dos pagamentos* (semanal, quinzenal ou mensal); 7 – os *adiantamentos e sua periodicidade*; 8 – *condições de moradia e de alimentação*; 9 – os *horários de trabalho e os períodos de descanso*; 10 – a *especificação das tarefas*; 11 – *proibição de ajuda de familiares, principalmente de menores de 16 anos*; 12 - demais condições de interesse das partes permitidas em lei.

C – ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS: a anotação do contrato de trabalho em Carteira é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive o rural.

C.1. Quando o empregado não possuir a Carteira, o empregador deverá encaminhá-lo imediatamente ao posto de emissão mais próximo (portando duas fotografias 3x4 e documento de identidade ou equivalente). Se na localidade não houver posto emissor, o empregador deverá fornecer ao empregado, no ato da admissão, documento no qual constem os dados do contrato (os mesmos da CTPS), autorizando o seu comparecimento ao posto mais próximo, dentro do prazo de 30 dias.

C.2. A **anotação na CTPS** do trabalhador deverá ser providenciada **de imediato**. Quando a Carteira for apresentada pelo empregado ao empregador ou preposto, este deverá entregar-lhe recibo. O prazo legal para a devolução da CTPS anotada é de **48 horas**. Observe-se que a **Lei nº 9.983/2000** inseriu novos dispositivos no Código Penal Brasileiro **tipificando como crime a não-anotação da CTPS** (art. 297, o §3º c/c o §4º).

C.3. As anotações obrigatórias referem-se à data de admissão, ao salário, à função, à natureza do contrato (na parte de anotações gerais), duração e outras condições especiais. As anotações não podem ser rasuradas ou emendadas. Nenhuma anotação prejudicial ao empregado pode ser feita na CTPS (por exemplo, faltas, afastamentos, advertências, etc.).

D – ANOTAÇÃO NO LIVRO OU FICHAS DE REGISTRO DE EMPREGADOS: deve ser feita de **imediato**, no momento do início da prestação de serviços. O empregado deverá fornecer ao empregador, mediante recibo, para esse fim: documento de identificação; fotografia 3x4; cartão do PIS (se for o caso); Certidão de Nascimento de filhos menores de 14 anos ou de filhos inválidos (para concessão do salário-família).

E – INSCRIÇÃO NO PIS: *para fins de recolhimento do FGTS e INSS*, deve ser feita a inscrição do empregado no PIS, caso ainda não esteja inscrito. O cadastramento se faz perante a Caixa Econômica Federal. Mesmo os empregados de pessoa física devem ser inscritos.

F – **EXAME MÉDICO**: todo trabalhador safrista deve ser submetido a exames médicos, por conta do empregador, nas seguintes ocasiões:

- **na admissão**, antes que o trabalhador assumira suas atividades;
- **na dispensa**, antes da efetivação do acerto rescisório, no caso de o último exame de saúde ocupacional ter sido realizado há mais de 90 dias.

Para cada exame médico realizado, deverá ser emitido o Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, com o conteúdo mínimo previsto na NR-7, em duas vias, sendo a primeira arquivada no local de trabalho e a segunda entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira.

3.5 . DURAÇÃO DO TRABALHO

A – **JORNADA**: a jornada de trabalho dos trabalhadores rurais, inclusive dos safrististas, está limitada a oito horas diárias e a 44 horas semanais. O início e o término da jornada seguem os usos e costumes da região e as peculiaridades da safra, devendo ser adotado controle de jornada, que pode ser adaptado ao controle de produção diária do trabalhador.

B – INTERVALOS PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO: em cada jornada superior a seis horas, o trabalhador tem direito a um intervalo de, no mínimo, **uma hora para descanso e alimentação**.

Entre **uma jornada e outra de trabalho** (um dia de trabalho e o seguinte), o trabalhador deve descansar por um período mínimo de **11 horas seguidas**.

C – DESCANSO SEMANAL: o trabalhador safrista tem direito a **um dia de folga na semana** (24 horas seguidas), devidamente remunerado. Essa folga deve coincidir com o domingo. Quando houver, por algum motivo justificável de natureza técnica, trabalho no **domingo**, deverá ser concedido outro dia de folga ao trabalhador ou o pagamento do domingo trabalhado **em dobro**, sem prejuízo do pagamento normal do dia de descanso.

D – HORAS EXTRAS: as horas extraordinárias, isto é, as que ultrapassam o limite diário de oito horas e/ou o limite semanal de 44 horas, devem ser remuneradas com o acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal ou percentual maior ajustado entre as partes ou previsto em convenção ou acordo coletivo, salvo se existir compensação de jornada. As horas extras não podem ser exigidas pelo empregador (a não ser no caso de um acontecimento inevitável que cause grande prejuízo, contra o qual o empregador não poderia ter se prevenido - como um vendaval, por exemplo - ou no caso de serviços que tenham de ser realizados com toda a urgência, sob

pena de grande prejuízo): elas dependem da concordância, por escrito, dos trabalhadores, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

E – **HORAS IN ITINERE**: são aquelas horas utilizadas para que o trabalhador se locomova até o local de trabalho, em **condução fornecida pelo empregador**, por ser o **local de trabalho de difícil acesso, não servido por transporte público regular**. Essas horas integram a jornada de trabalho, considerando-se estar o trabalhador, no trajeto de sua casa ou do alojamento até o local de trabalho e vice-versa, à disposição do empregador.

F – **TRABALHO NOTURNO**: é aquele realizado no horário entre as 21 horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura. As horas trabalhadas nesse período devem ser pagas com um acréscimo de 25% sobre o valor da hora normal.

3.6. SALÁRIO

A – FORMAS DE FIXAÇÃO

A.1. **Formas usuais no contrato de safra: por tarefa ou por produção.**

O salário **por tarefa** corresponde a uma **importância fixa**, paga em razão de períodos preestabelecidos, desde que o empregado execute, nesses períodos, um mínimo predeterminado de serviço.

O salário **por produção** (por unidade de obra) corresponde a uma **importância variável** segundo a quantidade de serviço produzido pelo empregado, sem levar em conta o tempo gasto na sua execução. Fixo é o valor ajustado para cada unidade de obra (por exemplo, quantidade de frutos colhidos); mas o total do salário varia com o número de unidades produzidas. Apesar de, nesse caso, o fator tempo não ser considerado para efeito de cálculo da remuneração, é obrigatória a observância da jornada máxima de oito horas diárias e 44 horas semanais, ressalvada a prestação de horas extras, na forma legal.

Quando da anotação na CTPS ou da assinatura do contrato, o empregado precisa saber, com clareza, qual o valor e a forma de remuneração, ou seja, **quanto** receberá por tarefa ou por produção (por caixa, por saca, por metro, etc.).

É indispensável que o empregador mantenha um **sistema de controle das tarefas ou da produção diária**, fornecendo ao trabalhador o seu comprovante. Essa providência evita conflitos futuros, além de garantir transparência de critérios perante os empregados.

O valor do salário-mínimo vigente ou do piso da categoria (previsto em acordo coletivo ou convenção coletiva) deverá ser respeitado, em qualquer hipótese, considerado o tempo à disposição do empregador, mesmo quando o empregado não

atinge a produção ou quando ocorre paralisação do trabalho por fato independente da vontade do empregado (por exemplo, por causa de chuva).

No salário por tarefa ou por produção, o cálculo do **repouso semanal** deverá ser feito em separado e deve constar de parcela discriminada nos recibos de salário – 1/6 (um sexto) sobre os ganhos da semana.

A.2. Por unidade de tempo

O empregado contratado por unidade de tempo recebe um valor fixo por determinado período de acordo com determinação do empregador (por mês, por quinzena, por semana), independentemente da sua produção. Deve ser respeitado o piso salarial (definido em acordo ou convenção coletiva) ou, na falta deste, o salário-mínimo, proporcionalmente ao tempo em que o empregado esteve à disposição do empregador.

B – PERIODICIDADE, FORMA E LOCAL DOS PAGAMENTOS

O pagamento poderá ser feito mensal, quinzenal ou semanalmente. O importante é que essa condição seja previamente combinada e que o pagamento, se mensal, seja feito até o quinto dia útil do mês seguinte.

O pagamento deve ser efetuado conforme previsão em acordo ou convenção coletiva, no próprio local de trabalho e em dia útil, durante a jornada ou imediatamente após o seu encerramento. O salário deve ser pago preferencialmente em dinheiro ou por cheque visado ou de depósito em conta bancária destinada a esse fim;

C – DESCONTOS E SALÁRIO *IN NATURA*

A legislação permite os seguintes descontos:

- contribuição do empregado para o **INSS**;
- **adiantamentos** de salários ou vales (com recibo);
- **alimentação**, quando expressamente autorizado pelo empregado (apenas quando for fornecida pelo próprio empregador, nas condições previstas em lei), no limite de **25% do salário-mínimo**;
- **moradia**, também quando previamente combinado com o empregado (deve seguir as especificações da lei) no limite de **20% sobre o salário-mínimo**. Se a habitação for utilizada por mais de um empregado, o percentual acima será dividido igualmente pelo número total de ocupantes. Esclareça-se que **é proibido** por lei que **uma** mesma habitação sirva de **moradia para mais de uma família**.

O empregador poderá fornecer ao empregado **moradia gratuita**, sem que esse benefício tenha natureza salarial, desde que essa condição esteja prevista em contrato escrito e seja comunicada ao sindicato da categoria.

Em princípio, o empregador não está obrigado a conceder **adiantamento** de salário ou vale, a não ser quando previsto em convenção ou acordo coletivo. Esses adiantamentos devem ser feitos mediante recibo, uma via do empregado e outra do empregador, devendo esta ser arquivada junto com o recibo normal de salários.

A lei proíbe expressamente que os empregados sejam obrigados ou induzidos a fazer **compras em cantina ou armazém do empregador** (ou de parente ou preposto seu). O estabelecimento comercial deve ser de livre escolha dos empregados. Quando o local de trabalho não permitir fácil acesso a estabelecimentos comerciais onde os trabalhadores possam fazer suas compras, o empregador poderá manter tal serviço, **desde que sem objetivo de lucro**, com preços razoáveis, sempre em benefício dos trabalhadores (art. 462 e parágrafos da CLT). As compras feitas pelos empregados no armazém do empregador não podem ser por este descontadas diretamente nos salários daqueles.

É proibido também o desconto de valores relativos a instrumentos de trabalho e de equipamentos de proteção individual – EPI, que devem ser custeados pelo empregador.

D – RECIBO

O recibo de salário deverá relacionar todas as parcelas pagas e todos os descontos realizados, identificando cada um deles e o correspondente valor, de forma clara e simples, para que o empregado possa entendê-las. Para cada item de desconto, exceto o recolhimento previdenciário, a fiscalização exigirá os comprovantes de autorização ou o recibo do empregado, a fim de verificar a sua legalidade.

3.7. FGTS

O FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS é formado por depósitos mensais feitos pelo empregador em uma conta bancária especial, em benefício do trabalhador, correspondente a 8% de sua remuneração.

Os depósitos deverão ser feitos até o dia sete do mês seguinte ao trabalhado.

O trabalhador safrista terá direito ao saque dos depósitos, mais juros e atualização monetária, no término normal do contrato de safra e ou no caso de rescisão antecipada, por iniciativa do empregador, sem justa causa.

Outras hipóteses de saque estão previstas na Lei nº 8.036/90.

3.8. Faltas e afastamentos

As faltas ao serviço podem ser classificadas em:

- a) ***justificadas pela lei*** (art. 473 da CLT) ***ou por convenção ou acordo coletivo de trabalho;***
- b) ***abonadas pelo empregador*** (ele aceita a justificativa do empregado);
- c) ***não justificadas*** (autorizam o não-pagamento do dia não trabalhado e são consideradas para o cálculo do período de férias, conforme proporção fixada no art. 130 da CLT).

Os dias de afastamento do empregado por motivo de saúde ou acidente do trabalho são pagos pelo próprio empregador até o 15º dia. A partir do 16º dia, o empregado receberá o seu benefício diretamente da Previdência Social. Como o contrato de safra é de prazo determinado, mesmo que o período de afastamento do empregado em gozo de auxílio-doença ultrapasse o final da safra, o contrato estará terminado no prazo previsto, se as partes não tiverem fixado regra diferente, no contrato.

3.9. Convenções e acordos coletivos

A Constituição Federal (art. 7º, inciso XXVI) reconhece as Convenções e os Acordos Coletivos.

Convenção Coletiva é o ajuste celebrado entre o sindicato de empregados e o sindicato de empregadores. Aplica-se a toda categoria de trabalhadores e empresas representadas pelas entidades sindicais participantes.

Acordo Coletivo é o ajuste entre o sindicato de empregados e uma ou mais empresas. Aplica-se aos empregados da empresa ou empresas acordantes.

Tanto a Convenção quanto o Acordo Coletivo devem ser observados pelo empregador, enquanto estiverem **em vigor**, tal como as normas legais.

Saliente-se que as convenções e os acordos coletivos têm como objetivo fixar melhores condições de trabalho, razão pela qual devem respeitar a Constituição Federal e a legislação em vigor, que constituem o patamar mínimo dos direitos sociais.

3.10. Término do contrato

A – NO FINAL DA SAFRA

Findo normalmente o contrato de safra, o empregador pagará ao empregado:

- saldo de salários;
- 13º salário proporcional aos meses trabalhados;
- férias proporcionais aos meses trabalhados, mais um terço.

O trabalhador terá o direito de sacar os depósitos do FGTS, inclusive os relativos ao saldo de salários e ao 13º salário. Não incide FGTS sobre as férias indenizadas.

B – ANTES DO PRAZO FINAL DO CONTRATO DE SAFRA

Se o contrato for rescindido **antes do prazo final, por iniciativa do empregador, sem justa causa**, o empregado receberá todos os valores referidos no item anterior, levantará o FGTS e ainda receberá uma **indenização** equivalente à **metade do valor** a que teria direito até o fim do contrato de safra (art. 479 da CLT). Nesse cálculo, incluem-se os salários, 13º salário e as férias proporcionais (calculados pela média) mais um terço.

Se a rescisão se der por **iniciativa do empregado**, este terá a receber o saldo de salários e o 13º proporcional. Não terá direito ao saque do FGTS. O empregador terá o direito de receber dele indenização correspondente aos prejuízos que decorrerem da rescisão antecipada, observado, como limite, o valor da indenização a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Se trabalhador e empregador ajustarem no contrato de trabalho que qualquer um deles pode pôr fim ao contrato a qualquer momento, a rescisão antecipada será regida pelas regras aplicáveis ao término dos contratos por prazo indeterminado.

Saliente-se que a jurisprudência já aceita que a safra não termina em um dia certo. É da própria natureza do contrato de safra a diminuição gradual do número de trabalhadores necessários, o que não se confunde com dispensa antecipada dos contratados.

C – TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O Termo de Rescisão (impresso encontrado em papelarias) deve ser preenchido em quatro vias, sendo a quarta da empresa e as demais do empregado. O prazo para a realização do acerto rescisório, no caso do contrato de safra, é até o primeiro dia útil seguinte ao último dia trabalhado.

Observe-se que, se o trabalhador ocupar imóvel de propriedade do empregador em razão do contrato de trabalho, deverá ser-lhe assegurado um **prazo razoável** para a desocupação.

Deverão ser entregues ao trabalhador os seguintes documentos:

- CTPS anotada com a data de término do contrato;

- as três primeiras vias do Termo de Rescisão.

Recomenda-se que, na rescisão, seja fornecida ao empregado a relação dos salários de contribuição – RSC. Esse documento é importante para prova futura perante o INSS.

3.11. Prescrição

A – **NOÇÕES**

É a perda pelo trabalhador do poder de reclamar os seus direitos na Justiça.

Contra o menor de 18 anos não corre prescrição.

A prescrição se dá no prazo de cinco anos durante a vigência do contrato de trabalho, até o limite de dois anos após a sua extinção, conforme alteração da Emenda Constitucional nº 28, de 25 de maio de 2000.

3.12. Condomínio de empregadores rurais

Além da contratação feita diretamente por cada empregador rural, a legislação em vigor permite a adoção de um outro modelo que visa facilitar a regularização da contratação de mão-de-obra safrista, com a possibilidade de racionalização de custos. Trata-se do chamado Condomínio de Empregadores Rurais.

O Condomínio de Empregadores Rurais (ou Consórcio de Empregadores Rurais) é a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a finalidade **única** de contratar empregados rurais.

Essa idéia surgiu de produtores rurais integrantes da Federação da Agricultura do Estado de São Paulo – FAESP e foi implementada por fazendeiros do noroeste do Paraná, na cidade de Rolândia, em 1997, tendo sido objeto de tratamento legislativo pela edição da Lei nº 10.256, de 10 de julho de 2001.

O Condomínio é uma boa alternativa para as dificuldades de cumprimento da legislação na arregimentação de trabalhadores para serviços temporários (safristas), quando, para muitas culturas, há a necessidade de grande quantidade de mão-de-obra para poucos dias de serviço (safras de curta duração).

Basicamente, por meio do Condomínio, dá-se a contratação do empregado rural temporário por um grupo de produtores, que se unem para esse fim (ou Registro de Empregados em Nome Coletivo de Empregadores). Eles compartilham a mão-de-obra: os empregados prestam serviços para todos os produtores, conforme as necessidades de cada um deles.

Apesar do nome, não há qualquer união das propriedades rurais, nem da produção agrícola dos participantes do Condomínio, que permanece individualizada.

As vantagens, tanto para empregadores como para trabalhadores, são inúmeras. Para os produtores, a principal vantagem é a **segurança jurídica**. Como a contratação dos trabalhadores é realizada diretamente, sem intermediários, afasta-se a possibilidade de ajuizamento de ações na Justiça do Trabalho questionando a legalidade da terceirização. Em outras palavras: os produtores não correm o risco de pagar mais de uma vez pelos mesmos serviços prestados (primeiro para o intermediador de mão-de-obra, depois para o próprio trabalhador – lesado por aquele – na Justiça).

Além disso, há, para cada produtor, uma redução nos custos da contratação (salários, encargos, normas de segurança e saúde, dispensa, etc.), uma vez que **as despesas com o contrato de trabalho são rateadas entre os produtores** que aderiram ao Condomínio, **de forma proporcional ao número de dias em que cada um utilizou a mão-de-obra em sua propriedade.**

Para os trabalhadores, os ganhos também são inegáveis. Com a regularização do contrato (registro do empregado e anotação na CTPS), eles podem verificar quem são seus verdadeiros empregadores, além de terem garantidos todos os seus direitos trabalhistas e previdenciários, como: piso salarial, férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, FGTS, respeito à Convenção ou ao Acordo Coletivo, auxílio-doença.

Ganham também com a **ampliação do tempo de contratação**. Em vez de inúmeros contratos de trabalho de curta duração, o trabalhador passa a ter um só contrato com o grupo de produtores consorciados, com a contagem de todos os períodos em que trabalhou nas diversas propriedades. O fato de ser um só contrato e de serem somados os períodos de prestação de serviços aos diversos condôminos contribui, muitas vezes, para vencer a resistência do trabalhador às anotações sucessivas e de períodos curtos em sua Carteira, sob o argumento de que essas anotações são desabonadoras de sua conduta ou “sujam a Carteira”.

Há casos de Condomínios formados por mais de uma centena de produtores e outros formados por apenas quatro produtores. Existem Condomínios formados pelo critério de identidade de produto agrícola e outros com diversidade de produto e em grandes e pequenas propriedades. Ou seja, é um modelo que se adapta às necessidades particulares de cada grupo de produtores rurais.

Para maiores informações, os produtores interessados poderão recorrer às Delegacias Regionais do Trabalho em seus estados ou à unidade mais próxima do Ministério do Trabalho e Emprego.

3.13 . Cooperativas de mão-de-obra e outras formas de terceirização

Em dezembro de 1994, a Lei nº 8.949 introduziu um parágrafo no art. 442 da CLT, dizendo não existir

vínculo de emprego entre a sociedade cooperativa e seus associados e entre estes e os tomadores dos seus serviços. Com essa alteração, como se sabe, proliferaram no meio rural as cooperativas de mão-de-obra.

Convém alertar os produtores rurais para alguns aspectos ilegais das chamadas cooperativas de mão-de-obra e dos riscos que correrão caso resolvam optar por essa forma de utilização de trabalhadores para o período de safra.

Em primeiro lugar, saliente-se que as relações de trabalho no meio rural são reguladas por uma lei própria, de natureza especial, que é a de nº 5.889/73 e seu Regulamento, o Decreto nº 73.626/74. A Consolidação das Leis do Trabalho só é aplicável às relações de trabalho rural naquilo que não for contrário às normas especiais contidas na Lei nº 5.889/73.

O art. 17 dessa lei diz que todo trabalhador rural que prestar serviços a empregador rural estará amparado por ela, fazendo jus a todos os direitos trabalhistas. Assim, se o trabalhador prestar serviços por meio de uma cooperativa, estará renunciando a direitos que, *em virtude de sua natureza e do citado art. 17, são irrenunciáveis*. Daí a impossibilidade legal da prestação de serviços a partir de cooperativas de trabalho no meio rural.

Nesse sistema (de fornecimento de mão-de-obra por cooperativa), o que normalmente acontece é

a caracterização de fraude à legislação trabalhista, trazendo como conseqüência o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador da mão-de-obra, ou seja, com o produtor rural, pois esses trabalhadores usualmente estão sob o seu comando ou sob o comando de preposto seu (subordinação), executando serviços remunerados e não-eventuais e com pessoalidade. Apenas o rótulo de cooperado e o contrato de “prestação de serviços” não constituem elementos capazes de desfigurar o vínculo empregatício.

As conseqüências serão as mesmas nos casos de **falsos contratos** de direito civil (parceria, empreitada), realizados apenas para evitar os encargos trabalhistas.

Na Justiça, o vínculo de emprego poderá ser provado por vários meios, inclusive por prova testemunhal. Uma vez que, para o Direito do Trabalho, é mais importante a realidade dos fatos do que as formalidades adotadas, os contratos civis e os rótulos (de cooperado, por exemplo) podem ser afastados diante da comprovação da existência de pessoalidade, subordinação, onerosidade e não-eventualidade.

A força da realidade dos fatos vai prevalecer mesmo que o contrato de prestação de serviços ou de locação de mão-de-obra tenha sido celebrado de boa-fé, ou seja, mesmo que o produtor tenha acreditado que agia de acordo com a lei. *Mas, geralmente, nesses tipos de contratação, por meio de cooperativas ou de*

“empreiteiros” (ou sob a forma de parceria, arrendamento), infelizmente está presente a intenção de simular uma situação jurídica diferente da real, de encobrir uma verdadeira relação de emprego, de sonegar encargos trabalhistas e de não aplicar as normas de proteção ao trabalho.

A locação **de serviços**, e não de mão-de-obra, permitida por lei, no meio rural, é a que se refere às atividades de carácter esporádico que demandam especialização ou as que **não se incluem na atividade-fim da empresa ou do produtor rural**. O Tribunal Superior do Trabalho publicou o **Enunciado** nº 331, fixando o entendimento dominante nos tribunais trabalhistas. Diz o Enunciado 331 que:

“I – a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3.1.74);

II – [...];

III – não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.6.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a personalidade e a subordinação direta;

IV – o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.”

O trabalho temporário a que se refere o Enunciado é aquele prestado por trabalhadores cedidos por empresa de trabalho temporário, registradas no Ministério do Trabalho e *regulado pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, aplicável apenas ao meio urbano, segundo entendimento predominante nos tribunais.*

O enunciado diz ainda que é permitida a terceirização de serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83), de conservação e limpeza e de serviços especializados ligados à **atividade-meio** do tomador, **desde que não exista a personalidade e a subordinação direta.**

A confusão que se faz normalmente no meio rural é a de achar que a lei permite **a locação de mão-de-obra**, que nada mais é que um **aluguel de trabalhadores** por um terceiro. **Isso a lei não permite.**

A **orientação** é no sentido de evitar-se a contratação de trabalhadores pelos chamados “gatos”, dos falsos empreiteiros e das cooperativas de mão-de-obra, devendo o produtor rural optar pela **contratação**

direta, evitando prejuízos e conflitos futuros. Se, entretanto, o produtor rural for terceirizar parte de suas atividades, dentro das hipóteses legais, deverá verificar se a empresa a ser contratada merece confiança e se possui idoneidade econômica e financeira, para que não tenha de realizar pagamentos aos empregados da empresa contratada, no caso de esta não honrar seus compromissos, mesmo já tendo recebido todos os valores que lhe eram devidos.

3.14 . Encargos e benefícios previdenciários

Lembramos que o não-pagamento das contribuições previdenciárias deixará os empregados sem acesso aos benefícios previdenciários.

III. NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

1. EXAMES MÉDICOS

Todo trabalhador safrista deve ser submetido a exames médicos, clínicos e complementares (estes, se necessários), por conta do empregador, nas seguintes ocasiões:

- na admissão, antes que o trabalhador assumira suas atividades;
- na demissão, antes da efetivação da rescisão do contrato de trabalho, no caso de o último exame médico de saúde ocupacional ter sido realizado há mais de 90 dias.

Para cada exame médico realizado, deverá ser emitido o Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, com o conteúdo mínimo previsto na NR-7, em duas vias, sendo a primeira arquivada no local de trabalho e a segunda entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira.

2. ALOJAMENTOS

São locais destinados ao repouso dos trabalhadores.

É obrigatório o fornecimento de alojamentos, aos empregados que não residem no local de trabalho. Os alojamentos são constituídos de dormitórios, dotados de camas e armários, e de instalações sanitárias, dotadas de vasos sanitários, lavatórios e chuveiros.

Os alojamentos, separados por sexo, devem atender aos seguintes requisitos mínimos:

- capacidade não-superior a 100 empregados;
- as camas individuais ou beliches poderão ser de madeira, alvenaria ou de estrutura metálica, oferecendo perfeita rigidez, com distância mínima de 70 centímetros entre as camas;
- as paredes construídas de madeira, tijolos ou concreto, devendo ser pintadas, podendo ser utilizadas tintas à base de cal, desde que mantidas limpas e com renovação periódicas de sua pintura;
- pisos antiderrapantes, laváveis, de fácil limpeza, sem interrupções, podendo ser do tipo cimento queimado;

- cobertura de estrutura de madeira ou metálica, coberta com telhas de barro, sem forro;
- pé-direito (distância do piso ao teto) mínimo 3m;
- portas metálicas ou de madeira, abrindo para fora;
- janelas metálicas ou de madeira que garantam a ventilação e iluminação natural;
- o alojamento deve possuir rede de iluminação elétrica, com fiação adequadamente dimensionada, com fios cobertos, não permitindo condições que exponham os usuários ao risco de choques elétricos ou curtos circuitos. Nos locais desprovidos de energia elétrica, a iluminação não deverá colocar em risco a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- fornecimento suficiente de água potável, em condições higiênicas;
- os armários com compartimentos individuais devem ser individuais, de aço, madeira ou alvenaria com dimensões suficientes para a guarda dos pertences dos trabalhadores e dotados de fechaduras ou cadeados;

- não é permitido o uso de fogareiros ou equipamentos similares no interior dos dormitórios;
- é vedada a permanência de pessoas com doenças infecto-contagiosas nos alojamentos;
- os alojamentos deverão possuir caixas de madeira ou similares, com areia, para serem usadas como cinzeiros, devendo ser recomendado que não se fume em áreas fechadas e de uso coletivo;
- as instalações sanitárias dos alojamentos, separadas por sexo, deverão se localizar a uma distância máxima de 50m destes, com gabinetes sanitários de no mínimo 1m², ter portas que impeçam o devassamento, sendo prevista uma unidade para cada grupo de 20 trabalhadores. Deverão, ainda, possuir um lavatório e um chuveiro aquecido para cada grupo de 10 trabalhadores;
- os alojamentos deverão contar, com pelo menos, uma unidade portátil extintora de incêndio, preferencialmente de água pressurizada ou pó químico seco;

- os alojamentos e as instalações sanitárias serão permanentemente limpos, devendo o lixo ser retirado diariamente e depositado em locais adequados.

3. LOCAL PARA REFEIÇÕES

O empregador é obrigado a disponibilizar local adequado para as refeições. O refeitório deve atender aos seguintes requisitos para os trabalhadores alojados:

- pisos impermeáveis e laváveis;
- cobertura de telhas cerâmicas ou de fibrocimento, apoiadas em estruturas metálicas ou de madeira;
- ventilação adequada;
- rede de iluminação suficiente para manter um nível de iluminação adequado, com fiação protegida contra choque elétrico e outros tipos de acidente;
- fornecimento de água potável em condições higiênicas;
- mesas providas de tampo liso, em número suficiente para os usuários;
- bancos ou cadeiras em número suficiente para os usuários;

- lavatórios e pias instalados nas proximidades;
- ser mantido em perfeito estado de limpeza.

4 . MORADIAS

Moradias são as casas fornecidas pelo empregador para serem habitadas pelos trabalhadores e suas famílias.

Elas devem possuir, no mínimo, um dormitório, uma cozinha e um compartimento sanitário. Devem ser de tamanho compatível com o número de moradores e contar com ventilação e iluminação suficientes.

É proibida a moradia coletiva de famílias, ou seja, cada moradia deve ser habitada apenas por uma única família, não sendo permitida a presença de pessoas de outras famílias na mesma moradia.

5. TRANSPORTE COLETIVO DE TRABALHADORES

O transporte coletivo de trabalhadores deve ser feito preferencialmente por meio de ônibus ou similar, com autorização emitida pela autoridade de trânsito competente, também observando as seguintes regras:

- o veículo deve estar em perfeitas condições de uso;
- todos os passageiros devem ser transportados sentados;
- o veículo deve ser dotado de compartimento fixo, fechado e resistente para guarda de ferramentas;
- o condutor portará documento de identificação;
- todos os documentos de porte obrigatório, tanto do veículo quanto do motorista, devem estar atualizados e em poder do condutor;
- em situações especiais, com prévia autorização, podem ser utilizados caminhões adaptados, conforme Resolução nº 82, de 19 de novembro de 1998, e alterações, do Contran. É vedado o transporte de trabalhadores em veículos basculantes e boiadeiros.

O transporte de ferramentas deve ser feito em compartimento próprio.

É vedado transportar no mesmo compartimento produtos químicos e pessoas, alimentos e utensílios de uso pessoal. Os veículos utilizados para

transporte de produtos químicos que forem destinados para outro fim, passarão, previamente, por processo de higienização e descontaminação.

6. ALIMENTAÇÃO

A alimentação, quando fornecida pelo empregador, deve ser de boa qualidade, em condições higiênicas e em quantidade suficiente para atender às necessidades diárias do trabalhador.

O Ministério do Trabalho e Emprego gerencia o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, o qual, além de facilitar a oferta de alimentação farta e sadia aos trabalhadores, oferece benefícios fiscais aos empregadores. Para maiores informações, os empregadores deverão procurar a unidade mais próxima de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego.

Recomenda-se que o empregador disponibilize instrumentos para conservação ou aquecimento da refeição.

7. PRIMEIROS SOCORROS

Toda frente de trabalho deve estar equipada com material de primeiros socorros, definido por médico, que orientará, pelo menos, um empregado nos procedimentos de primeiros socorros.

Em caso de acidente de trabalho, o empregador deverá emitir em até 24 horas a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, observada a legislação previdenciária.

8. ÁGUA POTÁVEL

Nos locais de trabalho, é obrigatório o fornecimento de água potável, sem impurezas, para o consumo dos trabalhadores, em quantidade suficiente.

A água potável deve ser fornecida fresca e disponibilizada em recipientes fechados e de fácil limpeza. O empregador deve garantir condições higiênicas para o consumo da água, sendo proibido o uso de copos coletivos e reutilização de vasilhame de agrotóxico.

9. PROTEÇÃO CONTRA INTEMPÉRIES

São estruturas, ainda que rústicas, com cobertura, destinadas a oferecer aos trabalhadores proteção contra fenômenos da natureza tais como chuva, vento e sol, e abrigo durante os horários de refeição e descanso.

Em todos os locais de trabalho onde se desenvolvem atividades a céu aberto, é obrigatória a existência de abrigos capazes de proteger os trabalhadores contra intempéries. Os abrigos podem ser removíveis, de forma a facilitar seu deslocamento juntamente com a frente de trabalho.

No caso dos empregados transportados para a frente de trabalho por meio de ônibus ou similar, quando o veículo permanece no local durante toda a jornada, é permitida sua utilização como abrigo, desde que haja capacidade e que todos os trabalhadores possam permanecer sentados.

10. TRANSPORTE MANUAL DE CARGAS

Não pode ser exigido do trabalhador o transporte manual de cargas cujo peso possa comprometer sua saúde ou sua segurança.

11. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI

EPI é todo equipamento destinado à proteção individual do trabalhador contra agentes presentes no trabalho, que possam causar lesões ou doenças no trabalhador.

O EPI deverá ser:

- fornecido gratuitamente pelo empregador;
- adequado ao risco e ao trabalhador, e à atividade por ele exercida;
- utilizado de forma correta e obrigatória;

- substituído de forma imediata, quando danificado ou extraviado;
- higienizado constantemente;
- guardado em local adequado, quando não estiver em uso.

Citamos, apenas como exemplos, os seguintes equipamentos de proteção:

a) proteção para a cabeça: capacete, chapéu, boné

São equipamentos necessários para trabalhos com riscos de impactos mecânicos provenientes de ferramentas, galhos e troncos, penetrações, choques elétricos, queimaduras pelo sol e arrancamento do couro cabeludo.

b) proteção para a face e olhos: protetores faciais ou viseiras e óculos de segurança

São equipamentos necessários para a proteção dos olhos e faces contra riscos de impactos de partículas (no uso de motosserra, por exemplo, há a projeção de pontas de madeira, galhos e cavacos), respingos de produtos químicos (exemplo: agrotóxicos), poeiras, pólenes, objetos pontiagudos e cortantes.

c) proteção respiratória: protetores ou máscaras respiratórias

São equipamentos necessários para a proteção das vias respiratórias em locais com deficiência

ou falta de oxigênio (exemplo: silos), em que ocorra uso de produtos químicos (exemplo: agrotóxicos), com presença de poeiras e pólenes ou com exposição a gases. Os equipamentos podem ser:

- respiradores com filtro mecânico, para trabalhos que impliquem produção de poeira;
- respiradores e máscaras com filtro químico para trabalhos com produtos químicos;
- respiradores e máscaras com filtros combinados (químicos e mecânicos), para atividades em que haja emissão de gases e poeiras tóxicas;
- aparelhos de isolamento, autônomos ou de adução de ar, para locais de trabalho onde o teor de oxigênio seja inferior a 18% em volume.

d) **proteção auditiva: protetores auriculares**

São equipamentos necessários para a proteção dos ouvidos, de forma a evitar deficiência auditiva (surdez), utilizados em locais em que haja ruído elevado, como na operação de máquinas agrícolas e proximidades, desintegradores, geradores de energia, motosserras e motores elétricos e a combustão.

e) proteção do tronco: aventais, jaquetas, capas, etc.

São equipamentos necessários para a proteção do tronco em atividades com uso de produtos químicos (exemplos: agrotóxicos, óleos e graxas), umidade, objetos cortantes, escoriantes e perfurantes (exemplos: arame farpado, moirões, cavacos).

f) proteção para braços e mãos: mangas e luvas.

São equipamentos necessários para a proteção dos braços e mãos em atividades com uso de produtos químicos, objetos cortantes, escoriantes e perfurantes, com umidade, risco de choque elétrico, contato com excrementos de animais e manuseio de máquinas (exemplo: motosserra) e ferramentas.

g) proteção para as pernas e pés: calças, perneiras, botas e calçados de segurança.

São equipamentos necessários para a proteção de pernas e pés em atividades com uso de produtos químicos, objetos cortantes, escoriantes e perfurantes, com umidade, risco de choque elétrico ou de picadas de animais peçonhentos e manuseio de máquinas (exemplo: motosserra) e ferramentas cortantes (exemplos: enxadas, foices, facões).

É recomendável que os empregadores rurais e seus prepostos consultem sempre um profissional em

Segurança e Medicina no Trabalho ou os órgãos e entidades afins como: Delegacia Regional do Trabalho, Fundacentro e sindicatos representativos (de empregadores e de empregados) para maiores e melhores informações.

IV. QUADRO-RESUMO DOS DIREITOS DOS SAFRISTAS

Durante a execução do contrato:

01 - CTPS anotada

02 - Registro em livro ou ficha

03 - Inscrição na Previdência, como segurado obrigatório

04 - Cadastramento no PIS

05 - Exame médico admissional

06 - Salário por tarefa, por produção ou fixo

07 - FGTS – depósitos mensais

08 - Jornada legal ou contratual

09 - Períodos de descanso

10 - Descanso semanal remunerado

11 - Horas extras com acréscimo

12 - Horas *in itinere*

13 - Adicional noturno

14 - Adicional de insalubridade

15 - Proteção à segurança e à saúde

Na rescisão por término do prazo contratual:

01 - Saldo de salários

02 - 13º salário proporcional

03 - Férias proporcionais

04 - 1/3 sobre férias

05 - FGTS – saque

Na rescisão antecipada do contrato:

I - Por iniciativa do empregador, sem justa causa:

01 - Saldo de salários

02 - 13º proporcional

03 - Férias proporcionais

04 - 1/3 sobre férias

05 - FGTS – saque

06 - Multa de 40% dos depósitos do FGTS

07 - Indenização do art. 479, CLT

II – Por iniciativa do empregado (pedido de demissão):

01 - Saldo de salários

02 - 13º proporcional

Principais fundamentos legais

- a) CTPS: art.29, CLT
- b) Registro: art.41, *caput*, CLT
- c) PIS: Lei Complementar nº 7/70
- d) Salários: art.78, 457 e ss., CLT
- e) Intervalos: art.5º, Lei nº 5.889/73
- f) Jornada: art.59, CLT
- g) Descanso semanal remunerado: Lei nº 605/49
- h) Férias: art.129 e ss. e 142 CLT
- i) Horas *in itinere*: Enunciado 90/TST
- j) FGTS: Lei nº 8.036/90
- k) Adicional Noturno: art.7º, Lei nº 5.889/73
- l) Indenizações: arts. 479 e 480, CLT
- m) Segurança e Saúde: art.13, Lei nº 5889/73.

V. BIBLIOGRAFIA

MARANHÃO, Délio. *O direito do trabalho*. Rio de Janeiro : Fundação Getúlio Vargas, 1985.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo : LTr, 2000.

PALMA, João Augusto da. *Código penal aplicado ao trabalho*. São Paulo : LTr, 2000.

PELEGRINO, Antenor. *Trabalho rural*. São Paulo : Ed. Atlas, 1999.

PINTO, Airton Pereira. *Direito do trabalho rural e a terceirização*. São Paulo : LTr, 1999.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo : LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo et Alli. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo : LTr, 1996.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. *Atividade rural*. São Paulo : LTr, 1999.