

CARTILHA DO EMPREGADO E DA EMPREGADA RURAL

**Direitos
Trabalhistas,
Previdenciários
e de Saúde
e Segurança**



FETAG-RS

Diretoria Efetiva da FETAG-RS

Mandato 2007/2011

Elton Roberto Weber – Presidente

Sérgio de Miranda - 1º Vice-Presidente

Nelson Wild - 2º Vice-Presidente

Elisete Kronbauer Hintz – Secretária-Geral

Josiane Cristina Einloft – 1ª Secretária

Adilson Metz - 2º Secretário

Amauri Miotto - Tesoureiro-Geral

Nestor Bonfanti – 1º Tesoureiro

Elaine Kern Cavalli – 2ª Tesoureira

Lérida Pivoto Pavanelo – Coordenadora de Mulheres



Edição:

Assessoria de Imprensa da FETAG-RS

Texto final:

Izabel Rachelle

Colaboração:

Andréia Brezolin, Elaine Dillenburg e
Eloy dos Santos Leon

Informação correta garante direitos

Ao editarmos esta *Cartilha do Empregado Rural* com os temas pertinentes à luta da classe assalariada rural, estamos proporcionando aos dirigentes e funcionários dos Sindicatos dos Trabalhadores Rurais e, em especial, aos empregados e empregadas rurais, a oportunidade de acessar as informações indispensáveis e pertinentes às relações de trabalho.

Como bem menciona a missão da Fetag e do Movimento Sindical dos Trabalhadores e das Trabalhadoras Rurais (MSTTR) “organização e o crescimento da consciência de classe, objetivando uma sociedade mais justa e igualitária”, apresentamos alguns textos sobre temas específicos.

A Legislação Trabalhista, a Previdência Social, a Saúde e a Segurança devem estar na ordem do dia, pois tratam diretamente de direitos trabalhistas, Previdenciários como o futuro da aposentadoria ou ainda de ques-

tões importantíssimas como saúde e segurança do indivíduo inserido no ambiente de trabalho.

Tanto a Fetag quanto o Sindicato dos Trabalhadores Rurais são ferramentas de luta. A carteira de trabalho assinada, a previdência recolhida pelo empregador a teu favor, sem falar na segurança no dia-a-dia de trabalho são o contraponto da informalidade.

Companheiro e companheira, leiam atentamente esta cartilha, interprete e discuta com teus colegas de trabalho. No caso de dúvidas, procure o Sindicato dos Trabalhadores Rurais do município.

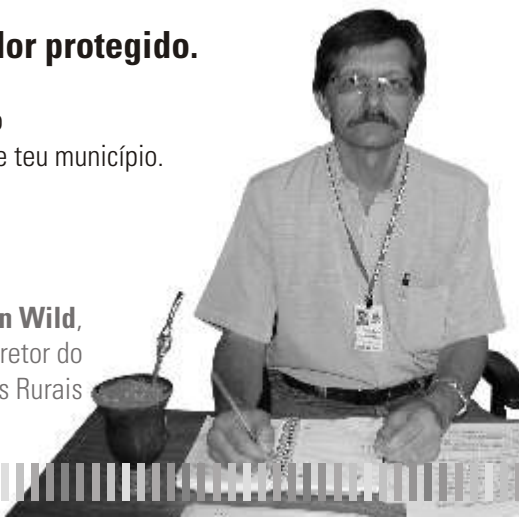
Queremos, com este modesto material, dar a nossa contribuição para um mundo mais justo, igualitário e com menos acidentes e mortes no campo.

Boa leitura!

Direito garantido - Trabalhador protegido.

Sindicalize-se junto ao
Sindicato dos Trabalhadores Rurais de teu município.

Nelson Wild,
2º Vice-Presidente da FETAG e Diretor do
Departamento de Assalariados Rurais



Os Direitos Trabalhistas do (a) Empregado (a) Rural

Atualmente, os direitos trabalhistas do empregado e da empregada rural estão previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, na Lei 5.889/73, Súmulas TST e demais leis aplicáveis. Esses direitos são garantias mínimas daquele que possui apenas a força de seu trabalho para sobreviver.

Mas nem sempre foi assim. Por muito tempo os trabalhadores e trabalhadoras rurais ficaram aquém desses direitos. Após anos de luta incessante e tendo como base os princípios da justiça social e da dignidade da pessoa humana, direitos trabalhistas de urbanos e rurais foram equiparados. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os trabalhadores tiveram seus direitos igualados. Outra grande conquista que merece destaque foram as garantias relativas aos direitos coletivos, ou seja, a oportunidade de ampliar direitos já previstos na Legislação.

Apesar de tantas conquistas, inúmeros são os problemas enfrentados no campo, como por exemplo, a informalidade. A formalização do contrato de trabalho continua baixa. Dados mostram que apenas 30% dos empregados rurais do país exercem atividade com Carteira de Trabalho assinada, ou seja, 70% desses trabalhadores vivem na informalidade. Este fator tem gerado sérias consequências na vida dos trabalhadores, como por exemplo, a exclusão dos benefícios previdenciários e a dificuldade de comprovar o emprego. No Rio Grande do

Sul, em função do trabalho de implantação de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho realizado pelos Sindicatos de Trabalhadores Rurais com a coordenação da FETAG, o número de empregados com CTPS assinada está em torno de 60% a 70%. O prejuízo que esta realidade acarreta é enorme, pois no período em que o empregado trabalhou sem a carteira de trabalho assinada, não haverá direitos trabalhistas nem previdenciários garantidos.

A migração irregular de mão-de-obra também é preocupação constante. Todos os anos, em épocas de plantio ou colheita de determinadas culturas, trabalhadores migram de um município para outro, ou até mesmo de um estado para outro, para vender sua mão-de-obra. A migração por si só não é o problema, e sim, a forma irregular como é feita. Não raras vezes, os trabalhadores são encaminhados por agenciadores denominados “gatos” que cobram por isso e não dão garantia nenhuma ao trabalhador quanto aos seus direitos. Há muito tempo vem se chamando atenção dos órgãos competente no sentido de realizar ações para coibir a exploração desta forma de trabalho.

Outro grave problema que assola o meio rural é a incidência de trabalho forçado (escravo) e trabalho infantil, tendo em vista as peculiaridades do exercício da atividade rural e a deficiência enfrentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego nas ações de fiscalização na

área rural. Dados da Organização Internacional do Trabalho traçam a cruel realidade: o Brasil está entre os nove países com maior problema de trabalho degradante ou escravo.

No Rio Grande do Sul são aproximadamente 200 mil homens e mulheres que vendem sua força de trabalho nas mais diversas atividades que caracterizam o setor rural produtivo. Com o avanço e a diversificação da produção e com o advento da tecnologia no campo, a exigência de mão-de-obra qualificada é cada vez maior. A demanda existente exige um trabalhador de perfil diferenciado, multifuncional, com capacidade e habilidade para exercer diversas funções dentro de uma mesma empresa. É necessário que nossos empregados e empregadas rurais estejam preparados e organizados para que possam enfrentar estas e outras inevitáveis mudanças que poderão vir a acontecer.

Nosso grande desafio é encontrar mecanismos capazes de fazer com que estes trabalhadores e trabalhadoras que hoje ocupam as vagas de trabalho existentes não sejam os desempregados de amanhã, e que aqueles que desejam entrar no mercado de trabalho estejam realmente preparados para desempenhar suas atividades.

O Movimento Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais vêm lutando incessantemente contra a informalidade e a flexibilização dos direitos trabalhistas pressionando o governo e os políticos para que os direitos conqui-

tados sejam preservados.

Temos a convicção de que muito já foi feito. Direitos conquistados, desafios vencidos, trabalhadores e trabalhadoras com melhores condições de vida e de trabalho. Porém, é preciso salientar que a união de todos em torno de um mesmo objetivo é condição necessária para fortalecermos ainda mais a luta pela manutenção e ampliação de direitos.

Entre os desafios está o despertar da consciência e o convencimento de todos da importância do Movimento Sindical na luta por melhores condições de trabalho, para juntos unirmos forças e estender os reflexos desta batalha levando a toda classe trabalhadora uma vida mais justa e digna. O trabalho de organização na luta e defesa desta classe prospera a cada ano. Conquistamos muitos direitos e lutamos para que os mesmos fossem realmente efetivados. Avançamos muito neste campo, porém, é necessário progredir ainda mais.

A Fetag, juntamente com os Sindicatos de Trabalhadores Rurais, tem por missão a defesa dos direitos dos empregados e empregadas rurais. Nesse sentido, coloca-se a disposição de todos para esclarecer quaisquer dúvidas acerca dos direitos trabalhistas, previdenciários e de saúde e segurança.

Andréia Brezolin e Eloy dos Santos Leon,

Assessores do Departamento de Assalariados Rurais da FETAG-RS



Quem é o empregado e quais são os seus deveres?



O empregado rural é a pessoa física (pessoalidade) que presta serviço a determinada pessoa ou empresa rural de forma habitual (não eventual) mediante subordinação (obediência) e que receba remuneração (salário).

O empregado tem o dever de executar suas obrigações com dedicação, de acordo com o fixado no contrato de trabalho. O trabalhador precisa cumprir ordens do empregador relacionadas às funções exercidas.

Deve ser pontual, observando os horários de início e término da jornada de trabalho, e não deve faltar ao trabalho injustificadamente.

Tem a obrigação de manter comportamento de respeito com todos, sejam eles chefes ou colegas de trabalho.

Quem é o empregador e quais são as suas obrigações?

Empregador rural pode ser determinada pessoa (pessoa física) ou empresa (pessoa jurídica) que contrata trabalhadores para prestarem serviço, mediante suas ordens, em estabelecimento ou determinado local cuja finalidade econômica é rural e que paga salários pelos serviços prestados.

O empregador deve tratar com respeito e igualdade todos os empregados não discriminando trabalhadores em razão de cor, raça, sexo, ideologia, política ou religião. Ele tem a obrigação de cumprir a Legislação, as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho (quando existentes) bem como todas as

regras do contrato individual de trabalho.

Deve ainda proporcionar ambiente de trabalho adequado e saudável, além de promover o bem-estar dos empregados. Em hipótese alguma o empregador deve exigir a assinatura do empregado em documento "em branco".



Os direitos trabalhistas do empregado são divididos em direitos individuais e direitos coletivos.

Os direitos individuais são aqueles que dizem respeito tão somente à determinada pessoa, ou seja, são os direitos previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais Leis aplicáveis.

Já os direitos coletivos são aqueles que

estão relacionados a uma determinada categoria, que goza das mesmas prerrogativas, ou seja, são outras formas legais de ampliar os direitos dos empregados e empregadas rurais. Esta ampliação de direitos só se dá através das Negociações Coletivas realizadas pelas entidades sindicais. Entre estas destacamos a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho.

DIREITOS INDIVIDUAIS DO EMPREGADO RURAL

Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS



A CTPS é o documento que registra a vida profissional do trabalhador, reunindo informações que garantem os direitos do trabalhador como aposentadoria, o seguro-desemprego, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), entre outros. Ela contribui para assegurar o futuro do trabalhador e seus dependentes, devendo ser conservada sem rasu-

ras.

A assinatura da CTPS é obrigatória no exercício de qualquer emprego ainda que em caráter temporário. O empregador tem até 48 horas da admissão para anotá-la e devolvê-la ao empregado.

Anotações obrigatórias na CTPS

Na CTPS devem ser feitas as anotações relativas ao contrato de trabalho: data de admissão (quando o empregado é contratado), data da demissão (data da saída), salário inicial, alterações de salário, anotações de férias e outras anotações pertinentes ao contrato de trabalho.

Como obter a CTPS

A Carteira de Trabalho é direito de todo cidadão e pode ser tirada gratuitamente por qualquer pessoa com mais de 14 anos no Ministério do Trabalho ou nos órgão conveniados (sindicato, prefeitura, Sine, postos de atendimentos).

Os documentos necessários para tirar a CTPS são: 1 foto 3X4, Carteira de Identidade, CPF, Título de Eleitor, Certidão de Casamento ou Nascimento.

Contrato de Experiência

O contrato de experiência tem por finalidade possibilitar ao empregador verificar as aptidões técnicas e o comportamento do empregado; e ao empregado analisar o trabalho a ser desenvolvido.

O prazo de duração do contrato de experiência é no máximo de 90 dias, podendo ser prorrogado uma única vez. Quando o empregado solicita seu afastamento sem cumprir o prazo contratado, só terá direito a receber o 13º salário proporcional. Sendo rompido o contrato por iniciativa do empregador, este deverá pagar ao empregado 50% dos dias ainda restantes além das verbas rescisórias.

Atenção: mesmo durante o contrato de experiência o empregador é obrigado a assinar a carteira de trabalho do empregado.

Salário Mínimo Regional

É o valor mínimo que deve ser pago a todos os empregados rurais que não têm salário fixado em negociação coletiva (convenção, acordo ou dissídio coletivo de trabalho). No Rio Grande do Sul, nenhum empregado rural poderá receber salário inferior ao piso estipulado pelo Estado.



Jornada de Trabalho

Jornada é o período, durante um dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens. A jornada de trabalho não poderá exceder a 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Repouso Semanal Remunerado

O repouso semanal remunerado é o direito assegurado ao empregado de descansar pelo menos 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, sem prejuízo de salário. As horas trabalhadas em domingos ou feriados, não compensadas na mesma semana, asseguram ao empregado um adicional de 100% (cem por cento) independente do repouso semanal remunerado.



Intervalos

O trabalhador tem direito a intervalos para repouso (descanso) e alimentação.

O intervalo intrajornada para alimentação durante uma jornada de trabalho de 8 horas é de 1 a 2 horas. Nas jornadas de trabalho

de 6 horas ininterruptas, o intervalo para alimentação será de 15 minutos após a quarta hora.

O intervalo para repouso entre duas jornadas diárias será de no mínimo 11 horas consecutivas

Os períodos de descanso não são computados na jornada de trabalho. Se estes períodos não forem concedidos, o empregador é obrigado a pagar a correspondente remuneração do tempo suprimido do intervalo acrescido do adicional de 50%.

Horas extras

São as horas trabalhadas pelo empregado além da sua jornada normal (44 horas semanais). Para cada hora trabalhada a mais pelo empregado, este deve receber o pagamento das horas-extras. A hora-extra é calculada sobre o salário base acrescida de um adicional de no mínimo 50% superior a hora normal. Este adicional pode ser aumentado em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Adicional de Insalubridade

Quando os empregados exercem atividades expostas a agentes nocivos à saúde, é devido o pagamento do adicional de insalubridade. Esse adicional pode ser de 10%, 20% ou 40%, conforme o grau de exposição.

Havendo acordo ou convenção coletiva de trabalho, vale o que estiver ali negociado.

Adicional de Periculosidade

É assegurado aos empregados que exercem atividades ou operações perigosas ou métodos de trabalho que impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. O adicional de periculosidade será de 30% calculado sobre o salário do empregado

Adicional Noturno

Quando o empregado trabalha a noite tem direito ao adicional noturno. É considerado trabalho noturno para o empregado rural aquele realizado entre as 21h e 5h, se a atividade for agrícola: caso seja de pecuária, é o trabalho realizado entre as 20h e 4h. Os trabalhadores que exercem atividade durante estes horários tem direito à remuneração do trabalho noturno superior ao diurno. O acréscimo para os empregados rurais é de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

Importante: É vedado o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos.

Garantia provisória no Emprego (estabilidade)

A garantia provisória no emprego é chamada por muitos de estabilidade e significa que o empregador não poderá despedir o empregado enquanto ele estiver protegido

por esta garantia, exceto se ele cometer falta que justifique a justa causa, o que deverá ser apurado por meio judicial. Os casos mais frequentes que garantem o emprego são:

- **Acidente de trabalho:** tendo o empregado gozado auxílio-doença decorrente de acidente de trabalho, tem estabilidade de um ano após a alta médica.

- **Gestante:** desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

- **Dirigente sindical:** desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.

Membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA: Desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.

Se dispensado injustamente, o empregado estável pode solicitar na justiça o seu retorno ao trabalho. Não havendo o retorno o empregado tem direito a indenização de todo o período.

Férias Anuais

Constitui um direito do empregado de descansar durante 30 dias consecutivos por ano, sem prejuízo da remuneração. Portanto, é direito dos trabalhadores o gozo de férias anuais com o



pagamento de sua remuneração integral acrescida de 1/3.

Se as férias não forem concedidas dentro dos 12 meses após o período aquisitivo, este terá direito ao pagamento em dobro da respectiva remuneração com o acréscimo de 1/3. Este valor deve ser pago no momento em que o trabalhador sai de férias.

É permitido ao empregado converter (vender), até 1/3 do período de férias a que tiver direito, ou seja, no máximo 10 dias.

Os empregados que contarem com menos de um ano de serviço e pedirem demissão terão direito as férias proporcionais.

13º Salário

O empregado tem direito a receber anualmente o 13º (décimo terceiro salário), correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração do empregado, devendo ser paga a primeira parcela até 30 de novembro, e a 2ª e última parcela até o dia 20 de dezembro de cada ano.

Horas "in itinere" (horas viajadas)

É considerado como de trabalho efetivo o tempo que é gasto pelo empregado, utilizando meios propiciados pelo empregador, no deslocamento até o local de sua atividade, e de retorno também, quando não existe transporte público regular.

Salário “in natura”

É o pagamento em espécie, em utilidades vitais que não em dinheiro. A Lei exige autorização prévia para o pagamento “In natura” e o consequente desconto no salário do empregado.

Descontos referentes à Alimentação



Quando o empregador fornecer alimentação para seus empregados, desde que posta à mesa e que o empregado faça todas as refeições, o empregador poderá descontar do empregado até 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o valor do salário mínimo nacional. Este percentual de desconto pode ser reduzido em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Descontos referentes a Habitação

Quando o empregador fornecer habitação aos seus

empregados em condições dignas, poderá descontar até 20% (vinte por cento) do salário mínimo nacional. Caso haja mais de um empregado no mesmo quarto ou alojamento, este percentual deverá ser rateado entre os mesmos. Este percentual de desconto pode ser reduzido em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Importante: os descontos de alimentação e habitação só poderão ser efetuados mediante autorização do trabalhador por escrito no início do Contrato de Trabalho.

Empregado aposentado

O empregado rural aposentado que continua trabalhando tem os mesmos direitos que qualquer outro empregado. Na Rescisão de Contrato de Trabalho, tem direito a todas as verbas rescisórias, inclusive os 40% sobre o saldo total do FGTS (de todo contrato de trabalho), inclusive dos valores que foram retirados no momento da aposentadoria.

Importante lembrar que a aposentadoria espontânea ou por idade não é motivo para extinção do contrato de trabalho.

Seguro-Desemprego

É um benefício concedido por tempo limitado ao trabalhador despedido sem justa causa, devendo requerer no prazo de 7 (sete) a 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data de sua dispensa.

Para receber o benefício o empregado deve comprovar:

- Ter recebido salário consecutivo nos últimos 6 (seis) meses;
- Ter trabalhado pelo menos 6 (seis) meses nos últimos 36 (trinta e seis) meses;
- Não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social de prestação continuada, exceto auxílio-acidente ou pensão por morte.
- Não possuir renda própria para o seu sustento e de seus familiares.

Número de Parcelas

- Três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo seis meses e no máximo onze meses, nos últimos trinta e seis meses;
- Quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo doze meses e no máximo 23 meses, nos últimos 36 meses;
- Cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 24 meses, nos últimos 36 meses.

O Seguro-desemprego será suspenso

- Quando o trabalhador for admitido em novo emprego;
- Quando tiver outro benefício da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;

O Seguro-Desemprego será cancelado

- Pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação e remuneração

anterior;

- Por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- Por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do Seguro-Desemprego;
- Por morte do segurado.

IMPORTANTE: entre um seguro e outro deve haver um intervalo mínimo de 16 meses.

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS

O empregado rural tem direito a uma conta de FGTS na Caixa Econômica Federal.

É obrigação do empregador depositar todos os meses 8% da remuneração do empregado na conta do FGTS, incluídos os adicionais e horas extras. Os depósitos do FGTS são devidos sobre o 13º salário, férias gozadas, licença-maternidade, afastamento por acidente de trabalho e em casos de afastamento para tratamento de saúde nos primeiros 15 dias. Não há desconto desse valor no salário do empregado.

Quando o trabalhador for demi-



tido sem justa causa, o empregador deverá pagar ao empregado a importância igual a 40%, calculado sobre o saldo total do FGTS de todo o contrato de trabalho.

O trabalhador poderá sacar o FGTS nas seguintes situações:

- Dispensa sem justa causa;
- Término do contrato por prazo determinado;
- Para aquisição da casa própria;
- Aposentadoria;
- Após 3 anos sem carteira assinada;
- Doenças graves (ex. Câncer e Aids).

Importante:

Aos empregados com tempo de serviço anterior a outubro de 1988, o empregador deverá pagar uma indenização no valor da maior remuneração por cada ano ou fração igual ou superior a seis meses trabalhados. Terá esse direito o trabalhador que for demitido sem justa causa.

Licença-Maternidade

Também conhecida como Licença à Gestante, é o direito de afastamento do trabalho por 120 dias, que pode ser exercido a partir de 1 mês antes do parto.

A mãe adotiva também tem direito à



licença-maternidade nos seguintes termos:

- 120 dias, se a criança tiver até um ano de idade;
- 60 dias, se a criança tiver entre um e quatro anos de idade;
- 30 dias, se a criança tiver de quatro a oito anos de idade.

Licença-Paternidade

É o direito do homem de afastar-se do trabalho para acompanhamento da mulher e do filho recém-nascido. O período de afastamento é de cinco dias a partir do nascimento da criança.

Salário Família

O salário família é pago mensalmente ao empregado para cada um dos filhos até 14 anos, ou filhos inválidos de qualquer idade. Para ter direito ao salário família leva-se em consideração a renda do empregado (não são todos os trabalhadores que tem direito a este benefício). Estes valores são reajustados de acordo com reajuste do Salário Mínimo Nacional. Para o ano de 2009 os valores são os seguintes:

- O trabalhador que ganhar até R\$ 500,40 o valor do salário-família será de R\$ 25,66 por filho ou equiparado;
- Para o trabalhador que ganhar de R\$ 500,41 até R\$ 752,12 o valor do salário família será de R\$ 18,08 por filho ou equiparado;
- O trabalhador que receber acima de R\$ 752,12 não tem direito ao salário-família.

É comum na área rural o casal trabalhar para um mesmo empregador. Neste caso os dois terão direito ao salário família.



Rescisão de Contrato de Trabalho

A rescisão de Contrato de Trabalho é realizada por ocasião do desligamento do empregado no estabelecimento em que presta serviço com vínculo empregatício, ou seja, é o rompimento do contrato de trabalho.

A rescisão de contrato de trabalho pode ocorrer por:

PEDIDO DE DEMISSÃO: que é quando o empregado solicita sua saída;

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA: que é quando o patrão demite o empregado;

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA: que é quando o empregado comete alguma infração prevista no art. 482 da CLT, desde que comprovada;

DESPEDIDA INDIRETA: que é quando o patrão deixa de cumprir as obrigações constantes no Contrato de Trabalho. Art. 483 CLT.

Aviso Prévio

O aviso prévio é a comunicação que uma parte faz a outra, avisando que pretende rescindir o contrato de trabalho, quer empregado ou empregador. O aviso tem por finalidade impedir que as partes sejam pegas de surpresa com a ruptura brusca do contrato de trabalho por tempo indeterminado, propiciando ao empregado pré-avisado a procura de um novo emprego. Nos contratos com prazo determinado, como o

contrato de safra, sabe-se a data de sua extinção e, portanto, não cabe aviso prévio.

O aviso prévio pode ser trabalhado ou indenizado.

Será trabalhado quando o empregado cumprir todo o período em efetiva atividade laboral, e é indenizado quando o empregador demite o empregado sem dar aviso ou dispensa o mesmo de seu cumprimento.

Duração do aviso prévio

O aviso prévio será de, no mínimo, 30 dias conforme o Art. 7º, XXI da CF/88.

Jornada de trabalho durante o aviso prévio

Conforme o Art. 15 da Lei 5.889/73, o empregado rural terá direito, durante o prazo do aviso prévio, a ausência de um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

Importante: Só haverá direito à redução da jornada de trabalho para procura de novo emprego se o aviso prévio partir do empregador.

EMPREGADO

Quando o empregado pede demissão, deve comunicar o empregador por escrito no mínimo 30 dias antes de seu afastamento. O pedido de demissão de um empregado com mais de um ano de serviço, para ser válido, deverá ter a assistência do Sindicato dos Trabalhadores Rurais. Se o empregado não der o aviso previamente, poderá sofrer desconto de um mês de remuneração na rescisão de contrato de trabalho.

EMPREGADOR

Quando o empregador demite o empregado sem justa causa deverá comunicar o empregado por escrito com antecedência mínima de 30 dias de seu afastamento.

Também neste caso, quando o empregador não comunicar previamente ao empregado seu afastamento, deverá pagar a este o valor da maior remuneração do empregado a título de aviso prévio indenizado.

Indenização adicional

A indenização adicional (Art. 9º da Lei 7.238/84) tem por finalidade proteger o empregado economicamente quando dispensado sem justa causa às vésperas do mês de negociação da sua categoria (data-base). O empregado tem direito a uma indenização no valor de sua remuneração se for demitido sem justa causa quando seu aviso prévio terminar dentro dos 30 dias que antecedem a data-base.

Assistência e Homologação na Rescisão de Contrato de Trabalho: Função do Sindicato dos Trabalhadores Rurais

A rescisão é feita por ocasião da extinção do contrato de trabalho. A rescisão de contrato de

trabalho deve ser assistida pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais que tem o dever de conferir se os direitos do trabalhador foram cumpridos, se as verbas rescisórias estão corretas, e se a documentação necessária foi apresentada. Somente após essa conferência e mediante o pagamento ao trabalhador do valor correspondente, poderá o Sindicato homologar a respectiva rescisão.

Atenção: Se houver sindicato da categoria no município, a rescisão não poderá ser feita em outros órgãos, como o Promotor e Juiz de paz, sob pena de ser anulada a referida rescisão. Se a rescisão de contrato de trabalho foi homologada em outro órgão que não o Sindicato dos Trabalhadores Rurais, o empregado deve exigir uma via da rescisão, e, em caso de dúvida, leva-la no STR para conferência.

É obrigatória a homologação no sindicato, seja quando o empregado é despedido ou quando ele pede demissão se tiver trabalhado por um ano ou mais ou dentro do prazo previsto em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Importante: As rescisões de contrato de trabalho devem ser homologadas no sindicato dos trabalhadores rurais do município ou da base territorial onde o empregado prestou serviço.

APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Se existir convenção coletiva de trabalho no município ou na base territorial onde o empregado exerceu a atividade, esta convenção deve ser respeitada e aplicada em favor do empregado.



DIREITOS COLETIVOS DO EMPREGADO RURAL

Negociação Coletiva

A negociação coletiva é uma forma de ampliar os direitos trabalhistas já previstos na Legislação. Ela pode se dar através de Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho.

O Sindicato de Trabalhadores Rurais tem como missão defender e representar empregados e empregadas rurais. O Sindicato tem o dever de negociar com a classe patronal a ampliação de direitos que beneficiem o empregado rural.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A Convenção Coletiva de Trabalho é um pacto firmado entre o Sindicato de Trabalhadores e o Sindicato dos Empregadores, que negociam entre si normas que irão regular as relações de trabalho de toda a categoria daquele município por um determinado tempo. A CCT tem como finalidade ampliar os direitos já previstos na Legislação Trabalhista, sejam eles de ordem econômica (salário da categoria acima do Piso Estadual, redução dos descontos de alimentação e habitação, pisos diferenciados, adicional por tempo de serviço) ou social (adicional de insalubridade independente de perícia técnica, saúde e segurança entre outros).

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O Acordo Coletivo de Trabalho é celebrado entre o Sindicato de Trabalhadores Rurais com uma ou mais empresas da categoria patronal. No Acordo são negociadas condições de trabalho que serão aplicáveis somente em nível da(s) empresa(s) que participam do mesmo.

Observação: Quando não há acordo ou negociação amigável entre as partes (Sindicato de Trabalhadores e Sindicato de Empregadores), o Sindicato da categoria pode instaurar o Dissídio Coletivo judicialmente.

Os Direitos Previdenciários do Empregado Rural

Atualmente, o empregado (a) rural pode sentir-se protegido pela previdência social nos momentos de mais fragilidade. São aqueles momentos em que não pode dispor da sua força de trabalho para conseguir o próprio sustento e o da família.

Os empregados e as empregadas rurais têm direito à aposentadoria por idade ou tempo de contribuição, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-doença por acidente de trabalho e salário-maternidade, e seus dependentes têm direito a pensão por morte, auxílio-reclusão e salário-família.

Mas nem sempre foi assim. Estes direitos só foram conquistados amplamente na Constituição Federal de 1988, quando os direitos dos trabalhadores rurais foram iguais aos dos urbanos, assim como os direitos trabalhistas. Foi através da pressão e da luta dos trabalhadores organizados por Sindicatos, Federação e Confederação que os empregados rurais foram amparados pelos direitos previdenciários.

No entanto, as estatísticas apontam que aproximadamente 70% dos empregados rurais ainda trabalham na informalidade, ou seja, não têm a carteira de trabalho assinada e, com isso, muitos de seus direitos ficam prejudicados, entre eles os direitos previdenciários.

Via de regra, o empregado, ao encaminhar um benefício previdenciário, precisa

comprovar o vínculo empregatício com o empregador, já que é este que tem a obrigação de fazer o recolhimento para a previdência social da contribuição que é descontada todo mês do salário do empregado. Se o empregador não fizer o recolhimento, o empregado não pode ser penalizado, ou seja, a previdência social não pode negar um benefício ao empregado por falta de recolhimento. Mas infelizmente, na prática, isso acontece muito. Os empregados têm seus benefícios negados pela previdência social porque o patrão não fez o recolhimento. Nestes casos, o empregado deve se dirigir ao sindicato dos Trabalhadores Rurais do município em que trabalha para buscar informações de como proceder. Por isso, é importante que o empregado rural mantenha sempre contato com o seu sindicato.

Há casos em que os empregados trabalham a “vida inteira” para o mesmo patrão, sem que este nunca tenha assinado sua carteira. Ou seja, este empregado, além de não ter garantido seus direitos trabalhistas, também vai ter muita dificuldade para garantir seus direitos previdenciários.

Estes empregados normalmente acabam recebendo apenas o benefício assistencial, que é um benefício garantido para aquelas pessoas que nunca contribuíram para a previdência social. É preciso tomar muito cuidado, pois este benefício é diferente da apo-

sentadoria, e muitos empregados recebem pensando estar recebendo aposentadoria quando, na verdade, é um benefício assistencial.

O benefício assistencial, não dá direito ao 13º salário, como é garantido com a aposentadoria. O benefício assistencial também não gera pensão, no caso de falecimento do trabalhador, enquanto a aposentadoria gera pensão para o cônjuge e dependentes menores e/ou inválidos. A aposentadoria é garantida com 60 anos para o homem e 55 para a mulher, enquanto o benefício assistencial é somente aos 65 anos de idade para ambos os sexos.

Este é apenas um dos tantos prejuízos que o(a) empregado(a) tem sem a assinatura da Carteira de Trabalho. Por isso, é importante que todo trabalhador exija sempre que o empregador assine a carteira de trabalho e verifique se o mesmo está recolhendo a contribuição para a previdência social, bem como pagando seus direitos trabalhistas. Qualquer irregularidade deve ser levada ao conhecimento do sindicato que saberá quais as providências que devem ser tomadas.

A partir do ano de 2020, os direitos previdenciários somente serão concedidos aos empregados que tiverem contribuição. Atualmente, o trabalhador rural empregado pode se aposentar comprovando o exercício da atividade, mas para os demais benefícios já se exige a contribuição.

Esta garantia já teria encerrado em 2006, mas o movimento sindical vinha garantindo a prorrogação por Medidas Provisórias, negociadas com o Governo Federal nos Gritos da Terra realizados anualmente em todo o país.

A lei 11.718/08 prorrogou o direito do empregado rural à aposentadoria, com a comprovação do exercício da atividade até 31 de dezembro de 2010, mas garantiu um período de transição até 2020. De 2011 a 2015, cada mês comprovado de emprego será multiplicado por três, dentro dos 12 meses de cada ano. De 2016 a 2020, cada mês será multiplicado por dois. E a partir de 31 de dezembro de 2020, será somente considerada a contribuição.

O que sempre preocupou os Sindicatos, a Fetag e a Contag são justamente aqueles empregados que estão trabalhando sem assinatura da Carteira de Trabalho e Emprego. Se estes trabalhadores não contribuírem, a partir de 2020 ficarão sem aposentadoria já que, atualmente, para os demais direitos previdenciários já é exigida a contribuição.

Por isso trabalhador, não esqueça que a Carteira de Trabalho assinada é a garantia de seus direitos previdenciários e o Sindicato é a sua ferramenta de luta.



Elaine Teresinha Dillenburg,

Assessora do Departamento Jurídico da FETAG

Os benefícios da Previdência Social visam o sustento do trabalhador e de sua família, quando ele não pode trabalhar por motivo de doença, acidente de trabalho ou de qualquer natureza, gravidez, prisão, morte ou velhice.

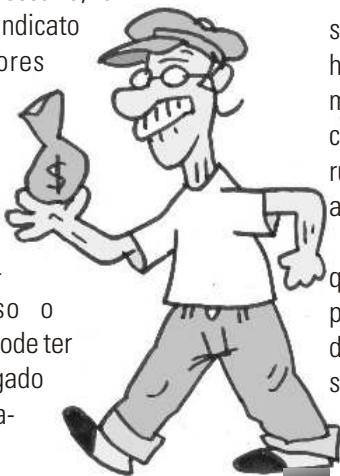
Para garantir essa proteção, o trabalhador deve estar inscrito na Previdência Social. O empregado rural deve exigir do empregador a assinatura da CTPS e o devido recolhimento das contribuições.

Quais são os benefícios do empregado rural?

Aposentadoria por idade

A aposentadoria por idade tem por finalidade a manutenção do segurado e de sua família. O empregado rural tem direito ao benefício de aposentadoria por idade aos 60 anos de idade e a mulher aos 55 anos. É necessária a comprovação do vínculo de emprego que pode ser feito através da carteira de trabalho, de recibos de pagamento, ficha de registro de empregado, atestado de saúde admissional e demissional, Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, extratos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e, se necessário, a declaração do Sindicato dos Trabalhadores Rurais.

O recolhimento da previdência social é de obrigatoriedade do empregador, por isso o empregado não pode ter seu benefício negado caso o empregador



dor não tenha feito o referido recolhimento e cabe ao empregado comprovar o vínculo.

A aposentadoria comprovando o exercício da atividade rural é possível até 2010. De 2011 a 2020, haverá um período de transição. Em caso de dúvida, é importante buscar informações corretas no seu sindicato.

Para garantir a sua aposentadoria, exija sempre a assinatura na carteira de trabalho e uma via dos recibos de pagamento.

Aposentadoria por tempo de contribuição

O empregado rural poderá também aposentar-se por tempo de contribuição. Os homens precisam comprovar 35 anos e as mulheres 30 anos de contribuição. Pode ser computado o tempo de serviço na atividade rural, mas são necessários, no mínimo, 15 anos de pagamento.

A partir de 2001, os empregados rurais que tiverem recolhimento se aposentam pela média da contribuição. Ou seja, o valor da aposentadoria poderá ser superior ao salário mínimo, desde que a contribuição

seja acima do salário mínimo.

Caso a aposentadoria seja somente com a comprovação do exercício da atividade rural o valor do benefício será de apenas um salário mínimo nacional.

Aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por invalidez é concedida ao trabalhador que for considerado incapaz para continuar exercendo suas funções no emprego. Quem irá determinar as condições para a aposentadoria por invalidez é o médico perito do INSS.

Normalmente, primeiro há o benefício de auxílio-doença ou auxílio-doença por acidente de trabalho que pode se encaminhar para a aposentadoria por invalidez.

Importante: a aposentadoria por invalidez não é definitiva. Ela poderá ser revista a qualquer momento pelo INSS. O empregado, enquanto estiver aposentado por invalidez, não poderá ser despedido pelo seu empregador. Se voltar a adquirir sua capacidade de trabalho, o INSS pode rever a aposentadoria e assim o empregado pode retornar a sua função no emprego.

Auxílio-doença

O auxílio-doença é decorrente da incapacidade temporária do trabalhador para seu trabalho habitual.

Se o trabalhador ficar doente e não puder trabalhar por mais de 15 dias seguidos, tem

direito ao auxílio-doença que será pago pela Previdência Social. Os primeiros 15 dias de afastamento são pagos pelo empregador. Importante ressaltar que o empregado em gozo deste benefício terá seu contrato de trabalho suspenso, não sendo possível a rescisão de contrato de trabalho. Uma vez recuperado, retornará à função que ocupava na empresa antes do afastamento.

Auxílio-acidente

Este benefício visa ressarcir o segurado em virtude de sequela decorrente de acidente de qualquer natureza, com redução da capacidade de trabalho. O valor do auxílio acidente é de 50% do salário de contribuição ou do salário mínimo em caso de não ter recolhimento.

Auxílio-doença acidentário (acidente de trabalho)

O acidente de trabalho é aquele que acontece no exercício do trabalho. Pode ser durante o exercício do trabalho ou mesmo na ida e ou volta do trabalho, desde que o caminho não seja desviado. Inclui ainda as doenças profissionais que serão determinadas nos laudos médicos.

Assim como no auxílio-doença normal, os primeiros 15 dias de afastamento do trabalho são pagos pelo empregador. Após esse período, o pagamento fica por conta da Previdência Social. Enquanto recebe auxílio-

doença por acidente de trabalho ou doença ocupacional, o contato de trabalho é suspenso e o empregado tem estabilidade no emprego, ou seja, não poderá ser despedido. Esta estabilidade irá durar por 12 meses após a alta médica dada pela previdência social.

Após a alta médica, o empregado deverá se apresentar no serviço em em 30 dias sob pena de caracterização de abandono de emprego.

O auxílio-doença acidentário deixa de ser pago quando o segurado recupera a capacidade e retorna ao trabalho ou quando o benefício se transforma em aposentadoria por invalidez.

É obrigação do empregador encaminhar a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) junto ao INSS. Toda empresa é obrigada a informar à Previdência Social acidentes de trabalho ocorridos com seus funcionários, mesmo que não haja afastamento das atividades. Caso o empregador não emita a CAT, o próprio trabalhador, os seus dependentes, o sindicato ou médico podem realizar a emissão da mesma.

Salário maternidade

O salário-maternidade tem por objetivo assegurar remuneração à gestante (mulher) durante o período de afastamento das atividades laborais em virtude do parto, aborto ou mesmo adoção. Ele é devido à segurada empregada rural durante 120 (cento e vinte) dias, com início até 28 (vinte e oito) dias ante-

riores ao parto. Este benefício não exige carência, bastando apenas comprovar a qualidade de segurada, ou seja, o vínculo. A renda mensal deste benefício é o valor da remuneração da empregada.

Salário-família

O salário-família é pago mensalmente ao empregado para cada um dos filhos até 14 anos, ou filhos inválidos de qualquer idade. Para ter direito ao salário família leva-se em consideração a renda do empregado (não são todos os trabalhadores que tem direito a este benefício). Este valor é reajustado todo ano. Para o ano de 2009, os valores são os seguintes:

- O trabalhador que ganhar até R\$ 500,40 – o valor do salário-família será de R\$ 25,66 por filho ou equiparado;

- Para o trabalhador que ganhar de R\$ 500,41 até R\$ 752,12, o valor do salário-família será de R\$ 18,08 por filho ou equiparado;

- O trabalhador que receber acima de R\$ 752,12

não tem direito ao salário-família.



É comum na área rural o casal trabalhar para um mesmo empregador. Neste caso, os dois terão direito ao salário-família.

Pensão por morte

É um benefício direcionado aos dependentes do segurado (empregado) visando à manutenção da família, nos casos da morte do responsável pelo seu sustento.

Tem direito a esse benefício, nesta ordem:

1. O marido, a mulher ou companheiro (a), filho não emancipado, menor de 21 anos ou filho inválido de qualquer idade;
2. Pai e mãe;
3. Irmão menor de 21 anos ou inválido de qualquer idade.



Auxílio-reclusão

A família (dependentes) de um segurado da Previdência Social (empregado) que, por qualquer razão for preso, tem direito ao auxílio-reclusão. Para isso, o trabalhador não pode continuar recebendo remuneração da empresa, não pode estar recebendo outro benefício da Previdência Social e o seu último salário não pode exceder determinado limite. Esse limite muda todos os anos. Em 2009, têm direito ao auxílio-reclusão os dependentes do empregado que receber até R\$ 752,12.

O auxílio-reclusão deixará de ser pago:

- com a morte do segurado e, nesse caso, o auxílio-reclusão será convertido em pensão por morte;
- em caso de fuga, liberdade condicional, transferência para prisão-albergue ou extinção da pena;
- quando o dependente completar 21 anos ou for emancipado;
- com o fim da invalidez ou morte do dependente.

Saúde e Segurança na Área Rural

As normas de segurança e saúde no trabalho rural deveriam ter sido aprovadas durante a década de 70, conforme previsto no artigo 13 da lei Nº. 5.889, de 8 de junho de 1973. No entanto, a aprovação das Normas Regulamentadoras Rurais - NRRs ocorreu apenas 15 anos depois, com a publicação da portaria Nº. 3.067, de 12 de abril de 1988. Numa época em que a segurança e a saúde do trabalhador não era prioridade e as questões ambientais tinham pouca divulgação, chamava atenção a NRR-5 – Produtos Químicos, que tratava especificamente dos cuidados a serem tomados para a manipulação, preparo, aplicação, rotulagem, transporte e descarte dos agrotóxicos. As demais NRRs abordavam as obrigações dos empregadores e trabalhadores rurais (NRR-1), a constituição do Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural - SEPATR (NRR-2), a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural - CIPATR (NRR-3) e o fornecimento de Equipamento de Proteção Individual – EPI (NRR-4). Questões importantes, como proteção de máquinas, transporte de trabalhadores, trabalho em espaços confinados, exames médicos e áreas de vivência não eram abordadas pelas NRRs. Para a melhoria dos locais de trabalho e redução dos riscos de acidentes, os Auditores Fiscais do Trabalho com frequência notificavam e autuavam os empregadores rurais com base no estabelecido nas Normas Regulamentadoras da portaria

3.214/78. Os empregadores questionavam na justiça a aplicação das Normas Regulamentadoras no meio Rural, alegando que ela tinha aplicação exclusiva para o meio urbano.

No início do século 21, a aprovação da Convenção 184 – Segurança e a Saúde na Agricultura da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a reivindicação por melhores condições de segurança e saúde no campo através do Grito da Terra, promovido pela Contag, e a definição da fiscalização rural como prioridade do Ministério do Trabalho e Emprego, fez com que no ano de 2001 se iniciasse o processo de elaboração da NR 31. Com a participação de representantes do governo, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura - Contag e Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA o processo de elaboração foi concluído em 2004, com 92% dos itens redigidos por consenso. A Norma Regulamentadora 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, aprovada pela portaria nº. 86, de 03 de março de 2005 é um divisor de águas na realidade rural. Sua publicação ocorre num período em que a atividade rural está em processo de transformação, com mecanização intensa, aumento de produtividade e consumo cada vez maior de agrotóxicos. Por ser uma norma extensa, minuciosa e de aplicação ampla, trará muitos benefícios

para os trabalhadores. Cabe aos empregadores rurais a adaptação das condições e do meio ambiente de trabalho ao estabelecido na NR 31 e aos trabalhadores rurais e seus representantes o seu conhecimento para exi-

gir a sua implementação. Sem dúvida, esta publicação da Federação dos Trabalhadores na Agricultura no Estado do Rio Grande do Sul – Fetag terá um importante papel na divulgação da NR 31.

Sérgio Augusto Letizia Garcia,

Auditor Fiscal do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho no
Estado do Rio Grande do Sul
Ministério do Trabalho e Emprego



Segurança do trabalho é o conjunto de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador.



Norma Regulamentadora 31

A NR 31 é uma norma que regulamenta as questões referentes à Saúde e Segurança do trabalhador na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura. Ela também se aplica às atividades de exploração industrial desenvolvidas em estabelecimentos agrários.

A grande finalidade da Norma é a prevenção de acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho. O empregador deve tomar as providências no sentido de adequar o seu

ambiente às exigências legais informando os seus empregados sobre os riscos e as medidas de segurança que devem ser tomadas.

Os trabalhadores, devidamente orientados, devem usar os equipamentos de proteção individual (EPIs) e cumprir as demais obrigações relacionadas à saúde e segurança no trabalho, além de fiscalizar o cumprimento das normas de prevenção e denunciar as situações de violação dos direitos.

Principais temas abordados e regulamentados pela NR31:

Exames médicos e atestado de saúde ocupacional.

A NR 31 determina a realização dos seguintes exames médicos que devem ser custeados pelo empregador:

- **Admissional:** deve ser feito antes que o empregado assuma suas atividades;
- **Periódico:** deve ser realizado anualmente, ou em prazo menor, conforme negociado em acordo ou convenção coletiva;
- **De retorno ao trabalho:** deve ser feito quando o empregado retoma o serviço após afastamento superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente;
- **De mudança de função:** quando a nova função expõe o empregado a um risco diferente da atividade anterior;
- **Demissional:** deve ser feito até a data da homologação da rescisão, a não ser que o exame anterior (periódico) tenha ocorrido a menos de 90 dias.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural

A NR 31 determina que todo empregador rural que tenha mais de 20 empregados contratados por prazo indeterminado é obrigado a manter em funcionamento uma CIPATR que tem como tarefa principal acompanhar a implantação de medidas de prevenção de acidentes, identificar as situações de risco à segurança e saúde do trabalhador e comunicá-las ao empregador, além de divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança no trabalho. Deve, ainda, orientar os trabalhadores em relação aos equipamentos de proteção e procedimentos de segurança, visando evitar acidentes.

A CIPATR é composta por representantes do empregador e por representantes dos trabalhadores em igual número. O mandato dos integrantes é de dois anos, sendo que os representantes dos trabalhadores têm estabilidade provisória durante o tempo do mandato até um ano após seu término.

Agrotóxicos, Adjuvantes e afins

A NR 31 disciplina a manipulação e aplicação de agrotóxicos, estabelecendo orientações e restrições, entre as quais a proibição de manuseio de agrotóxicos ou produtos afins por

menores de 18 anos e maiores 60 anos e por gestantes.

São considerados trabalhadores em exposição direta quem manipula agrotóxicos ou produtos afins e quem trabalha no armazenamento, transporte, preparo, aplicação, descarte e descontaminação de equipamentos e vestimentas.

O empregador deve cumprir o seguinte:

- Fornecer orientação aos que manipulam agrotóxicos e afins;
- Fornecer os EPIs adequados e em perfeitas condições;
- Orientar quanto ao uso correto do equipamento;
- Disponibilizar lugar adequado para a guarda da roupa de uso pessoal;
- Vedar o uso de roupas pessoais quando da aplicação de agrotóxicos;
- Fornecer água, sabão e toalha para higiene pessoal; e
- Disponibilizar todas as informações indispensáveis sobre o uso de agrotóxicos.

IMPORTANTE:

É proibido transportar, ao mesmo tempo, trabalhadores e agrotóxicos, em veículos que não possuam compartimentos independentes e adequados para este fim.

A norma também exige a adoção de medidas específicas de proteção aos trabalhadores em exposição indireta a agrotóxicos.



Transporte dos trabalhadores

Os veículos que transportam os trabalhadores devem ter o seguinte:

- Autorização de transporte emitida pela autoridade de trânsito competente; Transportar todos os passageiros sentados;
- Ser conduzido por motorista habilitado e identificado;
- Possuir compartimento fixo, resistente e separado dos passageiros, para o transporte de ferramentas e materiais;
- Ter escada de acesso com corrimão e em local de fácil visualização pelo motorista;
- Carroceria com cobertura, barras de apoio para as mãos, proteção lateral rígida, com 2 metros e 10 centímetros de altura livre, com resistência estrutural;
- Carroceria e cabina com sistema de ventilação e comunicação entre motorista e passageiros; e
- Assentos revestidos de espuma, com encosto e sinto de segurança.



Medidas de proteção pessoal – EPIS

É obrigatório e gratuito o fornecimento dos equipamentos de proteção individual –

EPIS – adequados à situação de risco, em perfeito estado de conservação, nas situações em que as medidas de proteção coletivas forem inviáveis ou quando não fornecem completa proteção.



O empregador deve orientar sobre o uso do EPI e exigir dos trabalhadores o uso dos mesmos.

São exemplos de equipamentos de Proteção:

Protetores faciais – Protegem olhos e face contra lesões resultantes do contato com partículas, respingos, vapores de produtos químicos e radiações luminosas intensas.

Óculos de segurança – Combatem ferimentos nos olhos provenientes do contato com partículas, líquidos agressivos, poeiras e outras radiações perigosas.

Luas – Protegem de materiais ou objetos escoriantes, abrasivos, cortantes e perfurantes, químicos, corrosivos, tóxicos, alérgicos, oleosos, solventes, etc.

Mangas de proteção – Também evitam o contato de braços e antebraços com materiais quentes, agentes biológicos, materiais cortantes, perfurantes ou abrasivos,

entre outros.

Calçados impermeáveis e de proteção – Evitam o contato do trabalhador com locais úmidos, agentes químicos, biológicos agressivos ou contra riscos de origem elétrica.

Vestimentas especiais – São usadas contra os riscos de lesões provocadas por produtos radioativos, biológicos ou químicos.

Máscaras e respiradores – Servem contra poeiras, agentes químicos prejudiciais e para locais onde o teor de oxigênio seja inferior a 18%.



Condições das áreas de vivência

A Norma Regulamentadora exige condições mínimas nas áreas de vivência do trabalhador:

- As Instalações sanitárias devem ser separadas por sexo, bem como os locais para preparação e realização das refeições devem ser adequados, com proteção contra intempéries e contendo mesas e assentos;
- Os alojamentos devem ser separados por sexo, com camas, colchões e roupas de cama, fornecidos pelo empregador;
- As lavanderias e moradias unifamiliares devem ser de qualidade, com água potável e fossa séptica.

São estabelecidas ainda, exigências que devem ser cumpridas em relação ao meio ambiente e resíduos, a ergonomia (levantamento de peso), ferramentas manuais, máquinas e outros equipamentos e implementos, nos trabalhos em silos e secadores, sobre os transporte de cargas, trabalho com animais, fatores climáticos e topográficos, e sobre edificações rurais e instalações elétricas.

Norma Regulamentadora 33

Esta norma tem como objetivo estabelecer os requisitos mínimos para identificação de espaços confinados e o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e a saúde dos trabalhadores que interagem direta ou indiretamente nestes espaços.

Espaço confinado é qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio.

Exemplos de espaços confinados: locais

de armazém de grãos, principalmente silos, secadores, entre outros.

IMPORTANTE:

Todo trabalhador designado para trabalhos em espaços confinados deve ser submetido a exames médicos específicos para a função que irá desempenhar, incluindo os fatores de riscos psicossociais com a emissão do respectivo Atestado de Saúde Ocupacional - ASO.

O empregador deve capacitar todos os trabalhadores envolvidos, direta ou indiretamente, com os espaços confinados, sobre seus direitos, deveres, riscos e medidas de controle.

O número de trabalhadores envolvidos na execução dos trabalhos em espaços confinados deve ser determinado conforme a análise de risco.

É vedada a realização de qualquer trabalho em espaços confinados de forma individual ou isolada.

A exposição solar

O trabalho rural favorece a exposição excessiva à radiação solar. O índice de câncer de pele em trabalhadores rurais é assustador, e a cada ano que passa mais e mais pessoas são vítimas deste mal. A exposição ao sol de forma prolongada e frequente constitui o grupo de maior risco de contrair câncer de pele.

Para a prevenção não só do câncer de pele como também das outras lesões provocadas pelos raios UV é necessário evitar a exposição ao sol sem proteção. É necessária atenção para os riscos de envelhecimento precoce, da desidratação, das lesões nos olhos e principalmente do câncer de pele.

Dicas importantes na prevenção do câncer de pele e na foto proteção

- Para quem trabalha ao sol: use calças, camisas de manga comprida, chapéu de aba larga e óculos escuros de boa

qualidade com proteção ultravioleta (UV).

- Escolha um protetor solar com pelo menos FPS - 15 (fator de proteção solar). Com FPS - 15, a maioria das pessoas está protegida por 2h30min.



- Aplique o protetor solar 30 minutos antes de se expor. É preciso tempo para que o filtro comece a agir.
- Reaplique o protetor solar quando você permanecer mais de 2 horas ao sol ou quando o filtro for retirado em contato com a água, suor etc. Existem também produtos à prova d'água.
- Ensine as crianças a protegerem-se do sol desde cedo.
- Os danos solares ocorrem a cada exposição, tendo efeitos maléficos cumulativos.
- Esteja atento a qualquer mudança na sua pele.
- Mesmo nos dias nublados (mormaço) a radiação solar está presente, por isso é necessário proteger-se.
- Não esqueça de proteger as orelhas, lábios, pescoço, dorso das mãos e dos pés e cabeça.
- Consulte regularmente um médico dermatologista.

**É importante a conscientização do trabalhador.
Usar protetor solar não é um capricho, mas sim uma necessidade.**

Os Agrotóxicos

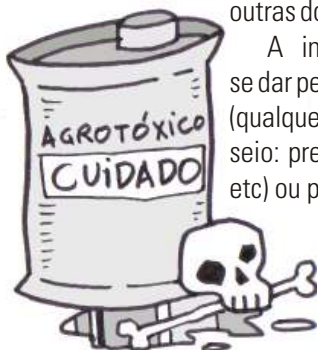
Um dos principais acidentes e doenças relacionadas ao trabalho que ocorre na área rural está relacionado ao manuseio inadequado dos agrotóxicos. A ação das substâncias químicas no organismo humano pode ser lenta e demorar anos para se manifestar. O uso de agrotóxicos tem causado diversas vítimas fatais, além de abortos, fetos com má-formação, câncer, dermatoses e dentre outras doenças.

A intoxicação pode se dar pelo contato direto (qualquer tipo de manuseio: preparo, aplicação, etc) ou pelo contato indireto (contaminação da água, do ar, do solo e

dos alimentos) com os agrotóxicos.

Trabalhador

- Busque informações sobre os riscos do uso e da exposição a agrotóxicos;
- Leia atentamente as informações da receita e do rótulo do agrotóxico antes do preparo e da aplicação;
- Receba capacitação adequada;
- Não coma, fume ou beba durante o preparo, aplicação ou qualquer tipo de contato com agrotóxicos;
- Crianças, gestantes ou mulheres que estão amamentando não devem ter qualquer tipo de contato com agrotóxicos;
- Lave os EPIs e as roupas utilizadas durante a aplicação dos agrotóxicos separadamente das demais roupas;



- Guarde os agrotóxicos em local exclusivo para essa finalidade. Em hipótese alguma devem ser armazenados próximos às rações ou alimentos, dentro de casa ou junto de abrigo de animais;
- Recolha as embalagens vazias, faça a tríplice lavagem e devolva ao fornecedor;
- Nunca reutilize as embalagens de agrotóxicos; e
- Consulte periodicamente um profissional de saúde que poderá detectar precocemente sinais e sintomas de intoxicação e realizar o monitoramento biológico.

IMPORTANTE SABER

Cooperativa de mão-de-obra

O parágrafo único do Artigo 442 da CLT possibilita a criação de cooperativas de mão-de-obra. O trabalhador deve ficar atento se trabalhar através destas cooperativas. Como associado desta, não terá nenhum direito trabalhista nem previdenciário, tendo em vista que o trabalhador não terá vínculo empregatício com a cooperativa e nem com o tomador de serviço.

Banco de horas

O empregado submetido a compensação de horas através do bando de horas, embora faça horas-extras, não as recebe. O empregador ao invés de pagar as horas-extras com o adicional de

50%, pode compensá-las com folgas.

Migração de mão-de-obra

Os trabalhadores que irão prestar serviço em outros municípios ou estados, devem ficar atentos para não serem enganados pelos aliciadores de mão-de-obra (gatos). A Instrução Normativa Nº 65 determina que os trabalhadores devem sair do município de origem com o contrato de trabalho já formalizado: com a Carteira de Trabalho assinada, com o exame médico admissional já realizado e com todos os requisitos que a Lei exige. A instrução determina ainda que o ônibus com os trabalhadores só poderá viajar com uma certidão liberatória emitida Ministério do Trabalho e Emprego.

ONDE BUSCAR MAIS INFORMAÇÕES

STR – Sindicato dos Trabalhadores Rurais do seu município

FETAG/RS – Federação dos Trabalhadores na Agricultura no Estado do Rio Grande do Sul

www.fetagr.org.br | (51) 3393-4866

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

www.mte.gov.br | 0800610101

SRTE/RS – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Sul

(51) 3228-5693 | (51) 3228-5722 | (51) 3228-5711 | (51) 3228-5717

INSS – do seu município

MPS – Ministério da Previdência Social

www.previdenciasocial.gov.br | (61) 2021-5000

MS – Ministério da Saúde

www.saude.gov.br | 0800611997

Secretaria da Saúde – Rio Grande do Sul

www.saude.rs.gov.br | (51) 3288-5800

Centro de Informações Toxicológica

08007213000

CERES Estadual – Centro de referência em Saúde do Trabalhador

(51) 3901-1102

Secretaria da Justiça e do Desenvolvimento Social – RS

www.stcas.rs.gov.br | (51) 3288-6400



apoio:



Federação dos Trabalhadores na Agricultura no RS
Rua Santo Antônio, 121 Porto Alegre - CEP 90220-011
Fone: (51) 3393-4866 - Fax (51) 3393-4871
www.fetagr.org.br - fetagr@fetagr.org.br