

Solidaridad



**MANUAL
TRABALHISTA**

EXPEDIENTE

A **Fundação Solidaridad** é uma organização internacional da sociedade civil que atua no Brasil há mais de 15 anos no desenvolvimento de cadeias agropecuárias socialmente inclusivas, ambientalmente responsáveis e economicamente rentáveis. Busca acelerar a transição para uma produção inclusiva e de baixo carbono, contribuindo para a segurança alimentar e climática do país e do mundo. Atualmente desenvolve com seus parceiros iniciativas de sustentabilidade nas seguintes cadeias: cacau, café, cana-de-açúcar, erva-mate, laranja, palma de óleo, pecuária e soja.

Globalmente, a **Solidaridad** conta com 55 anos de atuação em quase 50 países. Promove parcerias e soluções inovadoras junto a governos, organizações, cooperativas e empresas para apoiar produtoras e produtores rurais a produzir melhor e reduzir o impacto climático da produção de alimentos. Sua missão é garantir a transição para uma economia inclusiva e sustentável, que maximize o benefício para as pessoas e o planeta.

FUNDAÇÃO SOLIDARIDAD

Diretor de País

Rodrigo Castro

Gerentes de Programas

Guilherme Ortega

Paula Freitas

Gerente de Comunicação

Luiz Fernando Campos

MANUAL TRABALHISTA

Organizadores

Daniella Macedo

Guilherme Ortega

Leticia Ivanovici

Mariana Alves

Paula Freitas

Revisão

Luiz Fernando Campos

Projeto gráfico e diagramação

Jéssica Gaise

Fotos

Fundação Solidaridad



Fontes

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho;

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura.

FNPETI – Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil. Trabalho Infantil nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Brasília: FNPETI, 2019. Disponível em: https://fnpeti.org.br/media/12dejunho/documentos-de-referencia/Trabalho_Infantil_nos_ODS.pdf

OIT, Relatório sobre Proteção Social Global 2017-19: Proteção Social Universal para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Genebra: OIT, 2017.

SUMÁRIO

04 INTRODUÇÃO

05 CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA

- 06 Regras gerais de contrato de trabalho
- 08 Regras especiais do contrato de trabalho
- 09 Formas de contratação

12 CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

- 12 Trabalho da mulher
- 13 Trabalho infantil e adolescente
- 15 Migrantes

16 TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRABALHO DEGRADANTE

- 16 Submeter o trabalhador a tarefas forçadas ou a jornadas exaustivas
- 16 Sujeitar o trabalhador a condições degradantes de trabalho
- 17 Restringir sua locomoção em razão de dívida
- 17 Retenção no local de trabalho

19 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

- 19 Treinamento e conscientização
- 19 Equipamentos de proteção individual
- 20 Primeiros socorros e serviços médicos
- 20 Máquinas e equipamentos
- 20 Armazenamento de produtos químicos
- 21 Alojamento
- 22 Transporte

23 RECOMENDAÇÕES FINAIS

Introdução

A agropecuária brasileira desempenha um papel crucial em nossa economia e na produção de alimentos para a população. Para que esse **setor se desenvolva de maneira justa e sustentável**, é fundamental analisar e compreender o contexto dos trabalhadores e trabalhadoras rurais.

Os trabalhadores e as trabalhadoras rurais enfrentam uma série de desafios e riscos em seu ambiente de trabalho, que vão desde condições laborais adversas até a exposição a produtos químicos perigosos. É essencial que os produtores e as produtoras rurais estejam cientes desses desafios e avaliem bem os riscos. Isso não apenas protege a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também garante que todos os deveres e direitos deles sejam respeitados.

Portanto, é **importante que os produtores adotem boas práticas** de gestão, mantenham registros precisos dos empregados e incorporem medidas de segurança no trabalho. Além disso, buscar orientação jurídica e se atualizar sobre as regulamentações trabalhistas é fundamental para garantir uma relação saudável com os órgãos de fiscalização e promover um ambiente de trabalho seguro e justo nas propriedades.

A **Fundação Solidaridad** promove a sustentabilidade e a responsabilidade no setor agropecuário. Nesse sentido, está comprometida em fornecer orientação aos produtores para que adotem práticas de trabalho seguras e justas.

Este manual foi elaborado com o objetivo de capacitar as equipes da Solidaridad e parceiros, que têm uma relação direta com as atividades no campo. Portanto, servirá para disseminar o conhecimento e promover uma produção socialmente inclusiva e justa. Este documento reflete as leis e normativas vigentes em **julho de 2025** e será periodicamente atualizado para garantir sua conformidade com eventuais mudanças regulatórias. No entanto, é fundamental que os usuários se mantenham atentos a possíveis alterações que possam impactar seu conteúdo.



Contratação de mão de obra

Para que seja caracterizada a relação de emprego e o vínculo empregatício, é necessário que haja subordinação, pessoalidade, continuidade, imparcialidade, horário de trabalho e salário. Na falta de um desses requisitos - após uma minuciosa análise técnica -, pode-se entender que não existe vínculo empregatício, sendo desnecessária a formalização do registro de emprego via Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Contudo, deve estar presente outro tipo de relação contratual, como contrato com autônomo ou prestador de serviço, para realizar um trabalho específico ou com empresa.

Subordinação: Significa que o trabalhador deve seguir as diretrizes do empregador, que determina o lugar, a forma, o modo e o tempo (dia e hora) da execução da atividade.

Pessoalidade: O trabalho é intransferível, ou seja, o trabalhador precisa realizar a atividade pessoalmente, não podendo ser realizado por outra pessoa.

Continuidade: A prestação de serviço, independentemente da periodicidade, não é eventual ou realizada uma única vez, ela é contínua, de forma a manter uma regularidade no desenvolvimento da atividade.

Imparcialidade: O risco da atividade econômica é exclusiva do empregador, ou seja, se o produtor estiver com dificuldades financeiras, o risco é dele e não pode ser compartilhado com os trabalhadores.

Horário de trabalho: O horário de trabalho do empregado, no que diz respeito à entrada, saída e horário de almoço, deve ser controlado e definido pelo empregador e respeitado pelo empregado.

Salário: É o valor fixo recebido pelo trabalhador pelos serviços prestados em um determinado período.

LEMBRETE

Se o produtor conta com os serviços de um escritório de contabilidade para cuidar das contratações, ele precisa se certificar de que todos os encargos e impostos estejam sendo recolhidos e que todas as normas sejam cumpridas.

A. REGRAS GERAIS DE CONTRATO DE TRABALHO

Toda a contratação de mão de obra para execução de trabalho rural, seja temporário ou a longo prazo, pressupõe a existência de um contrato. O contrato individual do trabalho consagra e regula as relações básicas de direito e deveres entre o trabalhador ou trabalhadora rural e o produtor ou produtora.

A formação do vínculo empregatício se dá tanto mediante o contrato individual de trabalho quanto por estabelecer uma relação de trabalho, mesmo que não haja um contrato. Em uma ação trabalhista, por exemplo, o Poder Judiciário não analisa apenas o preenchimento do contrato de trabalho, mas também a realidade dos fatos por meio de prova testemunhal. Ou seja, não adianta o empregador dizer que não reconhece a relação de trabalho com o trabalhador pela inexistência de contrato. Se há comprovação da relação de trabalho, o Judiciário pode entender que ele é um empregado e, portanto, possui todos os direitos trabalhistas reconhecidos.

Portanto, em qualquer relação de trabalho, é fundamental a existência de um contrato assinado e reconhecido pelo empregador e pelo empregado, garantindo segurança jurídica para ambos. Normalmente, o contrato é representado pelo registro do emprego na CTPS do empregado, conforme exigido pela lei trabalhista. No caso de um trabalho com características próprias, é possível também firmar um contrato à parte.

O contrato deve conter:

Identificação das partes, mencionando quem é o empregador (nome completo, CNPJ ou documento equivalente, endereço da sede do empregador e atividade econômica principal) e quem é o empregado (nome completo, número da CTPS, número do CPF, endereço completo e data de nascimento). O **empregado** é somente **pessoa física**, portadora de CTPS e CPF, e não pode ser **pessoa jurídica**.

Cláusulas essenciais, que explicam sobre o trabalho, como será feito, onde será realizado, a forma de pagamento e quais são os direitos e deveres do **empregado**. Exemplos: Prazo do contrato (tempo determinado ou indeterminado); valor do salário; dia e horário de trabalho; cargo a ser ocupado pelo empregado; data de admissão.

Formalização do consentimento, que é a assinatura do empregador e do empregado. A assinatura pressupõe consentimento, que vem da vontade livre e deliberada do produtor e do trabalhador em assinar o contrato de trabalho.

Outras cláusulas podem estar presentes no contrato de trabalho caso haja necessidade: prorrogação da jornada de trabalho (desde que respeite as regras legais); autorização para descontos de benefícios concedidos (farmácia, auxílio médico, odontológico etc.); possibilidade de viagem; transferência de local de trabalho; cumprimento do regulamento interno da empresa; responsabilidade por danos causados.

Alguns pontos são fundamentais que o produtor compreenda na hora da contratação:

Registro: Além da identificação de cada trabalhador, deverão ser registrados todos os dados relativos à admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que se referem à proteção do trabalhador (Art. 41 CLT). O empregador que mantiver empregado não registrado ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3 mil cada, acrescido de igual valor em cada reincidência (Art. 47 CLT).

Jornada de trabalho: A duração do trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite (Art. 58 CLT). Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária no registro de ponto as variações de horário não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários (parágrafo primeiro do Art. 58 CLT).

Intervalo intrajornada: Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder 2 horas (Art. 71 CLT). Quando a duração da jornada não ultrapassar 4 horas, é obrigatório um intervalo de 15 minutos (§ 1º da CLT). Os intervalos de descanso não podem ser computados na duração do trabalho (§ 2º da CLT). A não concessão ou a concessão parcial do intervalo mínimo para repouso e alimentação implica no pagamento de multa (§ 4º da CLT).

Regime de Tempo Parcial: Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras. Ou, ainda, aquele cuja duração não exceda 26 horas semanais, com a possibilidade de no máximo 6 horas extras semanais (Art. 58-A CLT). O salário a ser pago aos empregados em regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral (§ 1º Art. 58-A CLT).



B. REGRAS ESPECIAIS DO CONTRATO DE TRABALHO

Lei do Trabalho Rural: Empregado ou empregada rural é toda pessoa física que, em propriedade rural, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência dele e mediante salário. Considera-se empregador rural, para os efeitos da Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílio de empregados.

Moradia: O produtor ou produtora rural só pode cobrar aluguel do trabalhador se o uso da moradia for opcional, ou seja, quando não for uma exigência do serviço. Nesse caso, é necessário que haja um acordo por escrito, com valor justo, e se descontado diretamente em folha, não pode exceder 25% do salário. Se a moradia for obrigatória para o desempenho do trabalho, a cobrança de aluguel é proibida por lei. Além disso, é vetado que famílias diferentes compartilhem a mesma moradia. Quando mais de um trabalhador solteiro morar na mesma casa, o valor do aluguel, se permitido, deve ser dividido de forma proporcional entre eles. Também é importante lembrar que, ao final do contrato de trabalho ou em caso de demissão, o trabalhador deve desocupar a residência em até 30 dias. O fornecimento de moradia, infraestrutura básica e bens para produção de alimentos para a subsistência da família não pode ser considerado parte do salário.

Trabalhador safrista: Ao final do contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, a importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 dias.

Prestadores de serviço: São aplicadas também aos trabalhadores rurais sem vínculo empregatício que prestem serviços a empregadores rurais as mesmas normativas referentes à segurança e à saúde no trabalho, à jornada de trabalho, ao trabalho noturno e ao trabalho do menor de idade.

Remuneração: Todos os trabalhadores precisam receber pelo menos o piso salarial ou o valor acordado com o sindicato da categoria. Os trabalhadores de colheita podem receber por produtividade, porém, precisam ter o salário mínimo garantido. A forma de pagamento poderá ser feita em dinheiro ou depósito bancário, conforme acordado entre produtor e trabalhador. É proibido descontar do salário do trabalhador:

- O custo com Equipamentos de Proteção Individual (EPIs);
- Mais de 25% do salário para cobrir os custos com alimentação;
- Mais de 20% do salário para cobrir os custos com alojamento;
- Mais de 6% do salário para cobrir os custos com transporte.

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se por salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, a habitação, o vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. O mínimo a ser pago em dinheiro não pode ser inferior a 30% do salário mínimo (art. 82 da CLT). Ou seja, o empregado pode receber até 70% do seu salário em utilidade (com natureza salarial).¹

¹ Os gerentes, que ocupam cargos de gestão e com salário referente ao cargo de confiança, terão a gratificação de função, cujo salário terá acréscimo de 40%.



Trabalho noturno: Para as atividades agropecuárias, considera-se trabalho noturno aquele executado entre 21h e 05h do dia seguinte na lavoura e entre 20h e 04h na atividade pecuária. É importante lembrar que todo trabalho noturno será acrescido de 25% sobre a remuneração normal.

Férias: Todos os trabalhadores contratados por tempo indeterminado têm direito a férias, passados 12 meses da contratação. Desde que o empregado concorde, as férias poderão ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos.

Da rescisão contratual: A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação do fim do contrato aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores que constam no instrumento de rescisão ou recibo de quitação, deverão ser efetuados em até 10 dias, contados a partir do término do contrato. O registro do fim do contrato na CTPS é necessário para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

C. FORMAS DE CONTRATAÇÃO

O contrato individual de trabalho poderá ser:

Por prazo determinado: A vigência depende do termo prefixado ou da execução de serviços especificados, e só será válido em se tratando de: a) serviço cuja natureza ou tempo justifique a predeterminação do prazo; b) atividades empresariais de caráter transitório; c) contrato de experiência.

Por prazo indeterminado: Para trabalhadores fixos que são registrados pelo próprio produtor por tempo indeterminado na propriedade. Trata-se da forma habitual de contratação de mão de obra.

Sabemos que muitos dos programas da **Fundação Solidaridad** atuam com a agricultura familiar, em que a mão de obra é sobretudo da própria família produtora, especialmente nas atividades produtivas. Mesmo assim, é importante checar a legislação trabalhista para garantir a segurança e a qualidade de vida dos membros da família. Existem algumas modalidades que são comumente encontradas no contexto da agricultura familiar:

Terceirização: Contratação de mão de obra ou prestação de serviços por meio de uma pessoa jurídica legalmente constituída, que ficará responsável por contratar os trabalhadores que executarão o serviço. A contratação mediante os chamados gatos, turmeiros ou empreiteiros, que não possuem empresa aberta e contrato de serviço, é considerada **ilegal**. Os trabalhadores terceirizados têm os mesmos direitos e deveres dos trabalhadores fixos ou temporários. É responsabilidade do produtor rural:

1- Verificar se a empresa contratada segue a lei:

- Registra os trabalhadores em carteira;
- Recolhe todos os encargos trabalhistas (FGTS e INSS);
- Remunera os trabalhadores conforme a legislação e os acordos coletivos.

2- Garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando estiverem realizando as atividades na propriedade. O contrato com a Empresa Terceirizada deve conter:

- Qualificação das partes (produtor e empresa);
- Especificação do serviço a ser prestado (é proibido destinar trabalhadores em atividades distintas daquelas estipuladas no contrato de terceirização);
- Prazo para realização do serviço: pode ser determinado ou indeterminado;
- Cláusulas que exijam o cumprimento da legislação trabalhista e de saúde e segurança do trabalho;
- Valor do serviço a ser prestado.

Diaristas: A legislação brasileira prevê a contratação de diaristas, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- Contrato estabelecido entre as partes;
- Que o contratado não trabalhe mais do que 2 dias na semana.

É importante reforçar que o trabalhador também deve seguir as mesmas leis referentes ao tempo de descanso, horas trabalhadas por dia, bem como seguir as normativas referentes à saúde e à segurança, como uso de EPIs, fornecimento de água etc.

Mutirão: No caso de famílias produtoras que trocam serviços entre si, como no momento da colheita, é necessário seguir os mesmos cuidados quanto à saúde, à segurança e às horas trabalhadas. Mesmo que não haja nenhum acordo financeiro, é preciso estabelecer um contrato entre todas as famílias para garantir a segurança jurídica da atividade.

Prestação de serviços do trabalhador autônomo: A contratação do autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado (Art. 442-B. CLT). O fator principal que diferencia o trabalho autônomo do trabalho com vínculo empregatício é a subordinação.

Contrato por safra: É considerado contrato de safra aquele cuja duração depende de variações sazonais da atividade agrária, especialmente no período entre o preparo do solo para o cultivo, o plantio e a colheita. Entre as especificidades que caracterizam este tipo de contrato, estão:

- É contratado para trabalhar durante a safra;
- É necessário registro na CTPS;
- A recontração só pode ser realizada após o prazo mínimo de 60 dias (2 meses).

Contrato por pequeno prazo: O produtor ou produtora rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador ou trabalhadora rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária. Se dentro do período de um ano a contratação superar 2 meses, ela fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observados os termos da legislação aplicável. O empregador é obrigado a fazer um contrato escrito e incluir o trabalhador na Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP), mas não necessariamente registrar o vínculo na carteira.

Contrato de trabalho intermitente: Contratação do trabalhador que é convocado para prestar serviços de forma não contínua, podendo haver alternância de períodos de trabalho e inatividade. A modalidade deve seguir a seguinte orientação:

- Registro em carteira;
- Convocação: o produtor ou a produtora deve comunicar aos trabalhadores com antecedência mínima de 3 dias a data e a forma de realização do trabalho, seja por escrito ou por meio eletrônico;
- Prazo de Aceitação: os trabalhadores podem ou não aceitar a convocação, sem que isso implique qualquer penalidade.



Condições especiais de trabalho

A. TRABALHO DA MULHER

A CLT estabelece regras especiais para as mulheres:

- Toda empresa é obrigada a instalar vestiários com armários individuais privativos para as mulheres, sejam com gavetas ou escaninhos;
- Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres deverão ter local apropriado para que possam guardar, sob vigilância e assistência, seus filhos durante o período de amamentação;²
- É vedado empregar mulheres em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho ocasional;
- Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de se casar ou estar grávida;
- A confirmação da gravidez garante à empregada gestante a estabilidade provisória. A empregada gestante ou adotante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário;
- Para amamentar seu filho, inclusive adotivo, até que complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de 30 minutos cada um;
- Durante a gestação, algumas condições são garantidas às mulheres, entre elas: a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de até 6 consultas e demais exames complementares, afastamento em caso de insalubridade e transferência de função quando as condições de saúde exigirem a retomada de função anteriormente exercida.

² Esta exigência poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, por outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

B. TRABALHO INFANTIL E ADOLESCENTE

Convenção sobre os Direitos das Crianças da ONU - 1989

Considera-se como criança todo ser humano com menos de 18 anos de idade, salvo quando, em conformidade com a lei aplicável à criança, a maioridade seja alcançada antes.

No Brasil, o trabalho de crianças é proibido por lei.

Com que idade é permitido começar a trabalhar no Brasil?

14 a 16 anos: Permitido apenas na condição de jovem aprendiz. É necessário estar estudando e frequentando a escola, e não é permitida a realização de atividades perigosas ou trabalho noturno. A contratação de aprendiz está limitada a atividades de escritório. Para que o contrato de aprendizagem seja válido, além de matrícula e frequência escolar, é necessário registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A jornada de trabalho de um aprendiz não deve exceder 8 horas diárias, seu contrato não deve ultrapassar 2 anos (exceto quando se tratar de um aprendiz portador de deficiência), e ele deverá receber o salário mínimo-hora.

16 a 18 anos: Permitido, mas é proibido o trabalho noturno, em locais insalubres e em atividades perigosas. Os trabalhadores também precisam estar estudando e frequentando a escola, caso ainda não tenham completado o ciclo escolar.

Quais atividades são proibidas para adolescentes maiores de 16 e menores de 18 anos?

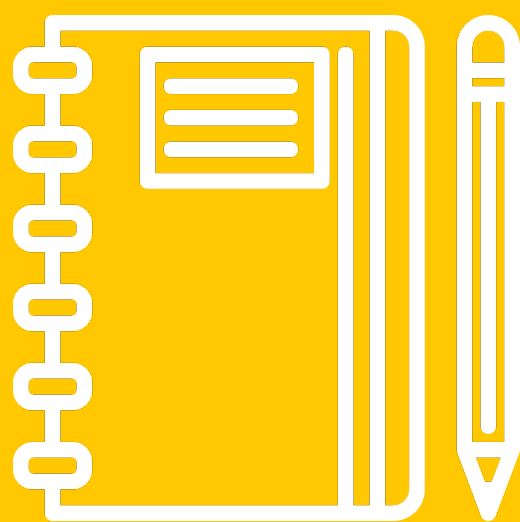
O Brasil definiu uma lista (respaldada pela convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho, a OIT) chamada [Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil](#). As atividades agropecuárias que são proibidas para menores de 18 anos são:

- Direção e operação de tratores e máquinas agrícolas;
- Esforço físico, levantamento e transporte manual de peso;
- Colheita;
- Beneficiamento do fumo, sisal, cana-de-açúcar e castanha de caju;
- Pulverização, manuseio e aplicação de agroquímicos;
- Armazenamento e beneficiamento;
- Trabalho com animais;
- Estocagem e forragem de grãos em silos;
- Extração e corte de madeira;
- Trabalho em manguezais e lamaçais.

Consequências do trabalho infantil

Crianças e adolescentes submetidos ao trabalho fora da idade adequada têm menos chance de escolarização e profissionalização, o que impacta suas vidas futuras, uma vez que não terão qualificação suficiente para alcançar melhores postos de trabalho e maior renda na vida adulta. (Fonte: Trabalho Infantil nos ODS, 2017)

A exclusão escolar atinge sobretudo crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, com 53% delas vivendo em domicílios com renda per capita de até meio salário mínimo. A situação de pobreza é motivadora para o trabalho infantil, bem como para a exclusão escolar. (Fonte: Fundação Telefônica/Vivo)



22,6%

de aumento da
evasão escolar



24,2%

de redução no
progresso
educacional



17,2%

de redução da
aprovação
escolar



ATENÇÃO!

Os maiores de 60 anos também precisam de cuidado especial e não podem exercer funções classificadas como perigosas (aplicação de agroquímicos, por exemplo).

C. MIGRANTES

Trabalhadores migrantes são pessoas que se deslocam sazonalmente ou periodicamente para trabalhar em atividades agrícolas, como a colheita de safras, plantio ou outras tarefas no campo.

Se há migrantes trabalhando na propriedade rural, existem algumas normas específicas que precisam ser seguidas:

- A contratação deve ser realizada diretamente pelo produtor ou produtora, não podendo ser realizada por uma empresa terceirizada;
- O produtor precisa garantir ao trabalhador a ida e a volta de sua cidade, mesmo que desligado antes do fim da safra;
- É necessário apresentar uma Certidão de Declaração de Transporte de Trabalhadores (CDTT) à Superintendência Regional do Trabalho (SRTE);
- É preciso fazer o registro de emprego dos trabalhadores antes deles saírem das suas cidades de origem.



Trabalho análogo ao de escravo e trabalho degradante

Convenção nº 29 da OIT

Todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.

É considerado trabalho realizado em condição análoga ao de escravo as seguintes condições:

A. SUBMETER O TRABALHADOR A TAREFAS FORÇADAS OU A JORNADAS EXAUSTIVAS

Se o trabalhador não puder decidir sobre a aceitação do trabalho ou sobre sua permanência nele, há trabalho forçado. A coação pode ser moral (quando o trabalhador é induzido a acreditar ser um dever a permanência no trabalho), psicológica (por meio de ameaças) ou física (consequência de violência física). Na maioria dos casos, a própria condição de vida do trabalhador é usada como o elemento “coercitivo”. A situação de miséria é o que o leva espontaneamente à aceitação das condições de trabalho propostas.

A jornada exaustiva não se refere exclusivamente à duração da jornada, mas à submissão do trabalhador a um esforço excessivo ou a uma sobrecarga de trabalho – ainda que dentro da jornada de trabalho legal – que o leve ao limite de sua capacidade. Nesse caso, é analisado o ritmo de trabalho imposto ao trabalhador, quer seja pela exigência de produtividade mínima ou pela indução ao esgotamento físico como forma de conseguir algum prêmio ou melhora na remuneração.

B. SUJEITAR O TRABALHADOR A CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO

Um exemplo é uma jornada de trabalho que não seja razoável e que ponha em risco a saúde do trabalhador, negando-lhe o descanso necessário, o convívio social e o acesso a uma correta e saudável alimentação, à higiene e à moradia.



C. RESTRINGIR SUA LOCOMOÇÃO EM RAZÃO DE DÍVIDA

O trabalhador é induzido a contrair dívidas com o empregador e é impedido de deixar o trabalho em razão do débito. A contração das dívidas pode ocorrer de formas distintas:

No momento da contratação:

- Financiamento de débitos pendentes do trabalhador (dívidas com alimentação e hospedagem);
- Antecipação de parte do salário que garanta as mínimas condições de subsistência da família do trabalhador por algum período;
- Cobrar do trabalhador as despesas efetuadas a título de transporte e alimentação desde o local da contratação até o local de trabalho.

No decorrer do trabalho: O trabalhador é obrigado a pagar pelas ferramentas utilizadas no trabalho, EPIs, vestuário, alojamento, alimentação etc.

Em compras em estabelecimentos comerciais: O trabalhador se endivida com a abertura de crédito, é compelido a comprar “fiado” os produtos que necessita, ocasionando irregularidades com a remuneração, sem obediência aos prazos legais e em valores inferiores aos realmente devidos, o que torna a quitação da dívida praticamente impossível.

D. RETENÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

- Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;
- Manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho;
- Apoderamento de objetos e documentos pessoais do trabalhador.

LEMBRETE

Alguns casos enquadrados com frequência nas condições de trabalho análogo ao de escravo:

- Instalações sanitárias inadequadas e sem separação por gênero;
- Não entrega de equipamentos de proteção individual (EPIs);
- Instalação de alojamentos não apropriados;
- Falta de capacitação para manuseio de máquinas e equipamentos;
- Falta de capacitação para evitar acidentes com agroquímicos;
- Não fornecimento de água potável e fresca;
- Instalações de moradias coletivas de famílias;
- Não atendimento emergencial em postos de saúde e hospitais;
- Não fornecimento de materiais de primeiros socorros;
- Não realização de exames médicos;
- Não elaboração de Atestado de Saúde Ocupacional;
- Ausência de cuidados com a ergonomia;
- Ausência de proteção de instalações elétricas, maquinário e pisos;
- Não marcação da jornada de trabalho pelos trabalhadores;
- Ausência de registro do trabalhador na carteira de trabalho;
- Não devolução da carteira de trabalho ao trabalhador;
- Ausência de descanso semanal remunerado.



Saúde e segurança ocupacional

A implementação de práticas e medidas de segurança adequadas reduz a longo prazo o risco de acidentes, doenças ocupacionais e impactos negativos na saúde. Um ambiente de trabalho seguro promove a produtividade, a motivação e a qualidade de vida dos trabalhadores, contribuindo para a construção de uma agropecuária mais responsável e sustentável. Investir na saúde e segurança no meio rural não apenas atende às exigências legais, mas também reflete um compromisso ético com o bem-estar.

A NR-31 é a Norma Regulamentadora específica para a segurança e a saúde no trabalho nas áreas de agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura. Essa norma estabelece uma série de requisitos que visam garantir a segurança dos trabalhadores rurais.

As **principais orientações** da NR-31 são:

A. TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO

- Os produtores são obrigados a promover treinamento sobre práticas seguras de trabalho, uso de EPIs, procedimentos de emergência, prevenção de acidentes, entre outros;
- É necessário manter registros atualizados dos treinamentos oferecidos, incluindo carga horária, conteúdo programático e participação dos trabalhadores;
- Muitos sindicatos, cooperativas, associações e até mesmo prefeituras fornecem gratuitamente esses treinamentos. Após a alteração na NR-31, os próprios empregadores podem fornecê-los.

B. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

- Os produtores e produtoras são responsáveis por disponibilizar equipamentos de proteção individual (EPIs) em perfeitas condições de uso e com Certificação de Aprovação (CA), emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a todos os trabalhadores (incluindo os terceirizados);
- A escolha dos EPIs deve ser feita levando em consideração os riscos específicos de cada atividade que será realizada pelos trabalhadores;

- Os trabalhadores devem assinar uma ficha de retirada e devolução dos equipamentos e materiais utilizados antes e depois do serviço;
- Cabe aos produtores a fiscalização do uso efetivo dos EPIs.

C. PRIMEIROS SOCORROS E SERVIÇOS MÉDICOS

- A propriedade e os locais de trabalho devem oferecer uma caixa de primeiros socorros, bem como uma pessoa capacitada para realizar o primeiro atendimento em caso de alguma ocorrência;
- Caso não haja nenhuma pessoa capacitada, os trabalhadores podem ser treinados e os produtores podem atuar como a pessoa responsável no caso de emergências;
- Os trabalhadores devem ter acesso a serviços médicos em caso de emergência;
- Todos os trabalhadores devem realizar exames médicos admissionais, demissionais, periódicos e de retorno dos afastamentos médicos.

D. MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

- As máquinas e os equipamentos devem estar em bom estado de funcionamento, passar por manutenções preventivas e conter dispositivos de segurança para evitar acidentes;
- Para que possam operar máquinas, os trabalhadores devem passar por treinamentos específicos.

E. ARMAZENAMENTO DE PRODUTOS QUÍMICOS

- Todos os produtos químicos devem ser armazenados em locais adequados e seguros, de acordo com as regulamentações da NR-31;
- Os produtores devem fornecer informações sobre o manuseio seguro de substâncias químicas e o devido uso dos equipamentos de proteção necessários.

LEMBRETE

Todos os **acidentes, com ou sem afastamento, devem ser registrados** pela Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

No caso das **médias e grandes propriedades**, com 20 ou mais trabalhadores, **é obrigatória a elaboração** e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural (**PGR-TR**) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (**PCMSO**). Eles envolvem ações de prevenção de riscos de agentes ambientais (poeira, calor, ruído, agroquímicos) e controle médico da saúde ocupacional.

F. ALOJAMENTO

De acordo com a NR-31, os produtores são obrigados a fornecer alojamento quando:

- Os trabalhadores são deslocados de sua residência habitual para realizar trabalhos em localidades distintas (migrantes);
A distância entre a propriedade rural e a residência do trabalhador impede o retorno diário;
- As condições de trabalho exigem que os trabalhadores estejam próximos ao local de execução das atividades, tornando inviável o deslocamento diário;
- As atividades a serem desenvolvidas demandam um período prolongado.

Se a propriedade dispuser de alojamento para trabalhadores, devem ser seguidas as orientações da NR-24 e NR-31 sobre a condição das instalações. Nesse caso, **todo alojamento deve:**

- Ser ventilado e protegido de intempéries;
- Ter instalações constantemente limpas e fornecer água fresca (isso vale também para as frentes de trabalho);
- Ser separado por gênero;
- Possuir cama e roupa de cama suficientes para todos os trabalhadores alojados;
- Manter as camas e/ou beliches a uma distância mínima de 1 metro entre uma e outra;
- Ter banheiros suficientes para todos - mínimo de um sanitário para cada 20 pessoas e um chuveiro para cada 10 pessoas;
- Possuir armários individuais para os trabalhadores guardarem seus objetos;
- Possuir lavanderia;
- Oferecer um local com estrutura, higiene e limpeza adequados para o preparo de alimentos;
- Manter os alimentos guardados em locais apropriados, longe de produtos químicos e acima do chão (mesa, armário ou prateleira);
- Ter um recipiente para a coleta de lixo;
- Ter instalações elétricas bem estruturadas, sem fios desencapados ou rede exposta;
- Proibir o uso de fogareiros nos quartos.

G. TRANSPORTE

Em situações específicas, os produtores podem ser responsáveis pelo transporte dos trabalhadores:

- Quando as atividades são realizadas em áreas remotas, de difícil acesso ou onde não há transporte público;
- Se a distância entre a residência do trabalhador e o local de trabalho é significativa, impedindo o deslocamento diário por meios próprios;
- Quando os trabalhadores são empregados em regime de permanência em locais distantes de suas residências habituais;
- Se as jornadas de trabalho são prolongadas e inviabilizam o retorno diário dos trabalhadores às suas casas.

Caso os produtores sejam os responsáveis pelo transporte ou contratem uma empresa terceira, é importante verificar os seguintes pontos no veículo:

- Deve ter autorização emitida pela autoridade de trânsito competente e ser conduzido por um motorista habilitado;
- Os bancos devem ser estofados e possuir cintos de segurança para os passageiros, que devem ser transportados sentados;
- Deve ter compartimentos para o armazenamento de água, alimentos, ferramentas e EPIs;
- Deve oferecer um kit de primeiros socorros, e os motoristas devem estar treinados para prestar assistência médica básica em caso de emergência.

Recomendações finais

Guarde todos os documentos, como o registro de entrega de EPIs, e as notas fiscais de compra, seja de equipamentos, materiais de limpeza, roupas de cama, entre outros.

Caso o produtor receba a fiscalização do Ministério Público do Trabalho (MPT), recomenda-se:

- Chamar imediatamente um advogado para acompanhar a fiscalização;
- Ter presente uma testemunha maior de 18 anos e que não seja parente do produtor para acompanhar a fiscalização;
- Se possível, solicitar o comparecimento de um tabelião cartorário para lavrar uma ata notarial com todos os atos da fiscalização.



Solidaridad

Para saber mais:

solidaridadlatam.org/brasil

brasil@solidaridadnetwork.org

 @fundacaosolidaridad

 @fundacaosolidaridad

 /company/fundacaosolidaridad

