

DIREITOS TRABALHISTAS: Deveres do produtor rural

Amanda Moreno Santiago da Costa

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Danieli Cavalcanti Batista da Silva

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Gracy Kelly Leal Rodrigues

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Elisângela de Aguiar Alcalde

Mestra-Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Patrícia de Oliveira

Mestra-Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

Portador dos mesmos direitos e deveres do empregador urbano, o produtor rural deve estar atento, acompanhando as mudanças e atualizações das leis referentes aos direitos trabalhistas que envolvem seus empregados. Com fiscalizações cada vez mais frequentes, torna-se necessário cumprir os requisitos estipulados pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) para evitar maiores problemas como indenizações e multas. Abrange desde o trabalho com registro em carteira, condições justas, seguras e higiênicas de trabalho, entre outras obrigações que se descumpridas, podem causar grande prejuízo. O objetivo do artigo foi ratificar os deveres do produtor rural no que concerne às relações de trabalho, bem como os direitos dos trabalhadores, principalmente em relação a sua saúde e segurança. A metodologia para embasar o estudo deu-se por meio de pesquisa bibliográfica e levantamentos estatísticos oriundos do Ministério do Trabalho e sites especializados no assunto.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos trabalhistas; Empregado; Produtor rural.

INTRODUÇÃO

Este estudo tem como objetivo primário, deixar claro a grande importância do Produtor Rural cumprir com os requisitos da CLT, pensando no bom andamento do seu negócio, e em contrapartida, no bem estar dos empregados.

Além disso, demonstrar algumas leis que norteiam os direitos dos trabalhadores rurais, que se desrespeitadas, podem acarretar em enorme prejuízo. Salienta também que, com o avanço da tecnologia da informação, os empregados,

tem maior facilidade em obter conhecimento de seus direitos e muitos já fazem isso, em alguns casos até com a ajuda de advogados da área trabalhista.

Sendo assim, foi necessário um estudo voltado especificamente a relações de emprego, aplicação da CLT no âmbito rural até a atualidade, em paralelo com as mudanças decorrentes da tecnologia e condições favoráveis de trabalho no passar dos anos.

Como procedimento metodológico foi utilizada pesquisa bibliográfica baseada em autores renomados no assunto. Para a coleta de dados, foi realizado um levantamento estatístico em sites específicos da área, voltada a análise de produtores rurais já autuados, por não levar a sério orientações pertinentes às questões trabalhistas.

1 RELAÇÕES DE EMPREGO – CONTRATO DE TRABALHO

Anteriormente conhecido como Locação de Serviços, posteriormente contrato de indústria e contrato de salário, atualmente denomina do contrato de trabalho ou emprego melhor dizendo, caracteriza-se por um acordo formal (contrato individual de trabalho) envolvendo empregado e empregador que concordam e pactuam entre si, prestação de serviço subordinado, onde ambas as partes possuem direitos e obrigações garantidos por lei, as quais se encontram regulamentadas, na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943), é o que afirma Thais Mendonça Aleluia, juíza do Trabalho (TRT s• Região), Mestre em Direito (UFBA) e Professora da Rede LFG e da Escola judicial do TRT da s• Região (2015, p. 71), ao dizer que: “Com a edição da CLT, a relação de emprego é concebida como um contrato entre duas pessoas. É, assim, relação jurídica entre o empregado do art. 3º e o empregador do art.2º (BRASIL, 1943).”

1.1 TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

O Contrato de Trabalho pode ser por tempo indeterminado (sem prazo de finalização) ou por tempo determinado (data de termino previamente prevista).

De forma geral, utiliza-se com maior frequência o contrato por prazo indeterminado, salvo no caso do contrato de experiência, por prazo determinado,

que também tem-se um maior uso. Entretanto, o Contrato por Tempo Determinado só é permitido se estiver enquadrado em uma das hipóteses do art. 443 da CLT, não podendo durar mais de dois anos, com exceção do contrato de experiência com duração máxima de 90 dias, podendo conter uma única prorrogação, desde que não ultrapasse esse período.

Assim sendo, a CLT trata deste assunto da seguinte forma:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Antigo parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. (Parágrafo acrescentado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967) (BRASIL, 1943, s.p).

Em suma, o contrato de trabalho, nada mais é do que um acordo de vontades, onde, empregado e empregador, propõe-se a aderir as normas, responsabilidades e deveres que por lei são determinados.

No caso do empregado rural, o vínculo poderá ser por prazo indeterminado ou por prazo determinado se tratando de safrista.

Expressando-se sobre este assunto Aleluia (2015 p. 99-100), escreve que safrista: [...] “É a contratação do trabalhador rural por pequeno prazo”. Trata - se de contrato de trabalho por prazo determinado.

Encontra-se previsto no art. 24-A da lei 5889/73, com a seguinte redação:

Art. 24-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária. Constitui o empregado rural por curto período de tempo, contratado por prazo determinado para atender às necessidades da safra (BRASIL, 1973).

Aleluia (2015 p. 100) acrescenta que: “O curto período de tempo significa duração de até 2 meses, paracada ano, sob pena de considerar-se por prazo indeterminado”, como mostra o parágrafo 1º da CLT:

§ 1º: A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.”

Qualquer que seja a situação, para que se estabeleça um contrato de trabalho, e registro do vínculo empregatício, é expressamente necessário que o empregado rural, assim como o urbano, passe pelos processos básicos de admissão, registro e informações ao MTE, para exercer sua atividade, dentro das conformidades da lei.

Algumas documentações necessárias:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- Carteira de Vacinação Atualizada, filhos menores de 6 anos;
- Certidão de Casamento ou Nascimento (solteiros);
- Certidão de Nascimento, filhos menores que 14 anos;
- Certificado de Reservista (Sexo Masculino);
- Comprovante de Residência atual;
- Declaração de Frequência Escolar para maiores de 6 anos;
- Exame médico admissional;
- Foto 3x4;
- Identidade e CPF;
- Número de Inscrição no PIS;
- Título de Eleitor

1.2 O QUE É EMPREGADO?

Conforme relata Carrion (2004, p. 32) no Art. 3º da CLT “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Nesse respeito, existem várias categorias de empregados, como por exemplo, o Empregado Doméstico, Autônomo, Temporário, Avulso, Eventual, Voluntário, Estagiário, Estrangeiro, Aprendiz, PNE (Portador de Necessidades Especiais), Terceirizado, Cooperado e por fim, Empregado Rural.

1.2.1 Características do empregado rural

No que se concerne a empregado rural, o art. 2º da lei 5.889/73, estabelece o seguinte: Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual o empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1973).

A maior das características do empregado rural é o desenvolvimento de atividade junto ao seu empregador, que não se relacione ao comércio ou a indústria.

Tendo os mesmos direitos que o empregado urbano de recebimento justo de salário, entre outras obrigações e tributações pertinentes.

Quanto ao local ao qual se exerce a atividade, deve ser uma propriedade rural ou prédio rústico.

1.3 O QUE É EMPREGADOR?

Conceitua a CLT no art. 2: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Desta forma, passa a ser empregador aquele que contrata alguém para trabalhar para si de forma remunerada. Podendo ser pessoa física ou jurídica. Sua principal característica é assumir riscos, ter poder hierárquico e dirigir a prestação de serviço pelo empregado.

1.3.1 Características do empregador rural

Segundo preconiza o art. 3º da Lei 5889/73, considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregado (BRASIL, 1973).

Entende-se desta forma que, é considerado empregador rural, pessoa (seja física ou jurídica), proprietário ou não, que necessite de empregados para exercer atividade agro-econômica.

2 HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO TRABALHO

Martins (2014, p. 720), aborda como conceito de segurança e medicina do trabalho o seguinte: “A segurança e medicina do trabalho são o seguimento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e da sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador.”

Preza-se em primazia a proteção, segurança e não apenas isso, como também a prevenção e recuperação caso acidentes, embora a organização tenha implementado medias de prevenção e esteja de acordo com as normas de segurança, aconteçam.

2.1 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI's): Quais são e qual sua obrigatoriedade no âmbito rural?

Os EPI's são produtos de uso individual para proteger os empregados contra riscos de acidentes de trabalho e possíveis danos à saúde.

Martins (2015 p. 723) relaciona quais os mais utilizados: “São considerados, entre outros, equipamentos de proteção individual: protetores auriculares (tipo concha ou *plug*), luvas, máscaras, calçados, capacetes, óculos, vestimentas etc”.

É obrigação da empresa, independentemente de sua atividade, o fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual aos empregados, que trabalhem em condições que prejudiquem sua saúde, e, ou por consequência sua vida.

Especificamente na atividade rural, o MTE na Portaria GM n.º 86, de 03 de março de 2005, traz a norma regulamentadora NR 31, que diz: Cabe ao empregador rural ou equiparado:

a) garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto, definidas nesta Norma Regulamentadora, para todos os trabalhadores, segundo as especificidades de cada atividade;

b) realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos,

ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde;

c) promover melhorias nos ambientes e nas condições de trabalho, de forma a preservar o nível de segurança e saúde dos trabalhadores;

d) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho; (C = 131.004- 6/I4) NR-31 1 e) analisar, com a participação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural - CIPATR, as causas dos acidentes e das doenças decorrentes do trabalho, buscando prevenir e eliminar as possibilidades de novas ocorrências;

f) assegurar a divulgação de direitos, deveres e obrigações que os trabalhadores devam conhecer em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho;

h) assegurar que se forneça aos trabalhadores instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde, bem como toda orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro;

i) garantir que os trabalhadores, através da CIPATR, participem das discussões sobre o controle dos riscos presentes nos ambientes de trabalho;

j) informar aos trabalhadores:

1. os riscos decorrentes do trabalho e as medidas de proteção implantadas, inclusive em relação a novas tecnologias adotadas pelo empregador;

2. os resultados dos exames médicos e complementares a que foram submetidos, quando realizados por serviço médico contratado pelo empregador;

3. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

k) permitir que representante dos trabalhadores, legalmente constituído, acompanhe a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

l) adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos com a seguinte ordem de prioridade:

1. eliminação dos riscos;

2. controle de riscos na fonte;

3. redução do risco ao mínimo através da introdução de medidas técnicas ou organizacionais e de práticas seguras inclusive através de capacitação;

4. Adoção de medidas de proteção pessoal, sem ônus para o trabalhador, de forma a complementar ou caso ainda persistam temporariamente fatores de risco (PORTAL MTE, 2005).

Um levantamento, realizado pelo Ministério do Trabalho, mensura quantidade de autuações realizadas no ano de 2014 no estado do Mato Grosso do Sul, no setor da agricultura, referente ao descumprimento das normas de Segurança e Saúde no Trabalho (Quadro 1):

Quadro 1: Autuações realizadas no ano de 2014 no estado do Mato Grosso do Sul, no setor da agricultura.

Autuações em ações fiscais de Segurança e Saúde no Trabalho da Agricultura conforme subclasse CNAE, 2014.				
UF	Subclasse Cnae	Divisão	Descrição	Autuações
MS	0111302	01	CULTIVO DE MILHO	9
MS	0111399	01	CULTIVO DE OUTROS CEREAIS NÃO ESPECIFICADOS ANTERIORMENTE	3
MS	0113000	01	CULTIVO DE CANA-DE-ACUCAR	47
MS	0115600	01	CULTIVO DE SOJA	52
MS	0119906	01	CULTIVO DE MANDIOCA	68
MS	0121101	01	HORTICULTURA, EXCETO MORANGO	5
MS	0139306	01	CULTIVO DE SERINGUEIRA	37
MS	0151201	01	CRIACAO DE BOVINOS PARA CORTE	124
MS	0151202	01	CRIACAO DE BOVINOS PARA LEITE	12
MS	0155501	01	CRIACAO DE FRANGOS PARA CORTE	6
MS	0162899	01	ATIVIDADES DE APOIO A PECUARIA NAO ESPECIFICADAS ANTERIORMENTE	6
MS	0210101	02	CULTIVO DE EUCALIPTO	128
MS	0210107	02	EXTRACAO DE MADEIRA EM FLORESTAS PLANTADAS	44
MS	0210108	02	PRODUCAO DE CARVAO VEGETAL - FLORESTAS PLANTADAS	68
MS	0210199	02	PROD DE PRODUTOS NAO-MADEIR NAO ESPEC ANTERIORMENTE EM FLORESTAS PLANT	13
MS	0220902	02	PRODUCAO DE CARVAO VEGETAL - FLORESTAS NATIVAS	169
MS	0230600	02	ATIVIDADES DE APOIO A PRODUCAO FLORESTAL	10

Fonte: PORTAL MTE (2015a, p. 01).

Como visto, é de total responsabilidade do empregador, fornecer equipamentos adequados as atividades do empregado, treiná-los para que o utilizem

corretamente, substituí-lo caso seja danificado ou extraviado e tornar o uso obrigatório para não sofrer as penalidades da lei.

3 LEIS TRABALHISTAS: os efeitos de seu descumprimento

Com o avanço da tecnologia da informação, as pessoas passam a ter maior facilidade de adquirir conhecimento de seus direitos, principalmente por meio da mídia. Sem contar que, no decorrer dos anos a procura por profissionais específicos do Direito, tem aumentado como nunca antes.

As consequências por atitudes inapropriadas, descaso ou descumprimento das leis tem causado grande preocupação a muitos, inclusive aos empregadores rurais. A adaptação obrigatória do ambiente e uso dos EPI's, como já citado, tem sido grande alvo de fiscalização dos órgãos competentes, por ferir diretamente o bem estar dos empregados. Porém, esta não é a única responsável por autuações, existem muitas outras leis, e infindáveis direitos tanto dos empregados, como do próprio empregador que precisam ser analisados com maior cautela, no que se refere a prazos, ao próprio contrato de trabalho, falta de registro, a proventos e descontos mensais e no ato da rescisão contratual, férias, horas extras, entre outros.

A administração da punição, conforme trata o MTE, é feita desta forma: As infrações à legislação trabalhista são punidas com multas pecuniárias, fixas ou variáveis, cujos valores são previstos em lei de acordo com cada infração. Após a lavratura do auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho e o oferecimento de oportunidade para que o empregador apresente sua defesa, o Superintendente, ou a autoridade a quem ele tenha delegado competência para a prática do ato, impõe ao empregador a multa. No caso das multas variáveis, ou seja, aquelas em que a lei indica apenas o valor mínimo e o valor máximo, a gradação da multa se dá com base em parâmetros previstos em portaria do Ministro do Trabalho, de forma a garantir a isonomia, ou seja, que empregadores na mesma situação sejam punidos com multas de mesmo valor (PORTAL MTE, 2015b).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio do estudo realizado foi possível identificar a importância das empresas e, principalmente, dos empregadores rurais, estarem atentos e colocando

em prática as exigências das leis transcritas na Consolidação das Leis Trabalhista, mantendo-se dentro das normas de segurança e higiene do trabalho para evitar ser surpreendido em supostas fiscalizações de órgãos federativos.

Também frisou que o compromisso com o empregado começa já no primeiro dia de trabalho, sendo obrigatório o contrato de trabalho e demais registros na CTPS.

Abordou ainda a obrigatoriedade da entrega, treinamento, acompanhamento de uso e substituição caso venham a obstruir-se dos EPI's.

Por meio de tabela extraída do Portal MTE, demonstrou a quantidade elevada de autuações pelo desuso destes equipamentos no estado do Mato Grosso do Sul, com o objetivo de incentivar uma cultura de prevenção.

Por fim, abordou a velocidade da disseminação das informações e da procura pelos direitos, da parte dos empregados, mostrando que cada vez mais os mesmos estão cientes dos seus direitos e tem buscado fazê-los valer.

REFERÊNCIAS

ALELUIA, Thais Mendonça. Coleção sinopse para concursos, direito do trabalho. 2. ed. **JusPODIVM**. Revista, ampliada e atualizada, 2015.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22. Set. 2015.

_____. **Lei n.º 5.889, de 8 de junho de 1973**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm>. Acesso em: 25 set. 2015.

CARRION, Valentin. **Comentários das leis do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

JURISBRASIL. **Art. 29, § 4. Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10762174/paragrafo-4-artigo-29-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 22 set. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PORTAL MTE. **Fiscalização em SST**. 2015^a. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/seg_sau/fiscalizacao-em-sst.htm>. Acesso em: 25 set. 2015.

_____. **Por divisão CNAE (ações com mínimo de 05 ementas de NR-SST).** 2015b. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/seg_sau/resultados-por-divisao-cnae-acoes-com-minimo-de-05-ementa-de-nr-sst.htm>. Acesso em: 25 set. 2015.

PORTAL MTE. **Portaria GM n.º 86, de 03 de março de 2005.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D2E7318C8012F53EC9BF67FC5/NR-31%20%28atualizada%29.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2015.