

CARTILHA

do empregado e do empregador rural



Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região – RS

É proibida a reprodução parcial ou total desta obra sem autorização do TRT-RS.

Impressão: Noschang Artes Gráficas LTDA

Contato para obtenção de exemplares:

Secretaria de Comunicação Social:

51 3255-2060

secom@trt4.jus.br

Criação, Pesquisa e Revisão

Juiz do Trabalho Marcelo Bergmann Hentschke

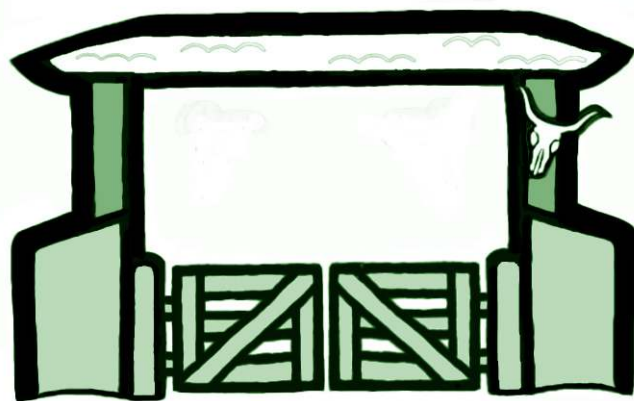
Ilustração

Marcelo Lopes de Lopes

Porto Alegre – RS
2012



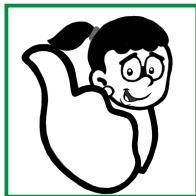
CARTILHA do empregado e do empregador rural



CARTILHA DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR RURAL

Apresentação.....	1
O empregado e o empregador rural.....	2
Carteira de Trabalho.....	3
Contratação.....	4
Remuneração.....	7
Carga horária.....	11
Férias.....	13
Licenças.....	14
Afastamento por doença.....	16
Estabilidade à gestante.....	16
Rescisão do contrato.....	17
Aposentadoria.....	21
Deveres do empregado e do empregador rural.....	22
Trabalhos em sítios de lazer.....	23
Justiça do Trabalho.....	23
Legislação.....	25
Endereços e telefones úteis.....	46

APRESENTAÇÃO



É com muita satisfação que a Justiça do Trabalho da 4ª Região (RS) lança, na Expointer 2012, a Cartilha do Empregado e do Empregador Rural.

Com linguagem simples e objetiva, esta publicação visa a orientar empregados e empregadores deste importante segmento econômico, no qual atuam milhões de brasileiros. A cartilha não responde a todas as questões legais relativas ao trabalho no campo, mas aborda os principais pontos da matéria, podendo servir de norte às relações de trabalho.

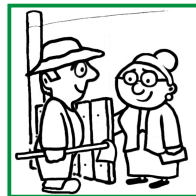
Informar a sociedade sobre seus direitos e deveres é um dos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho. Acreditamos que quanto mais informado estiver o cidadão, mais a legislação trabalhista será respeitada e os direitos dos trabalhadores, honrados.

Esperamos que a cartilha possa servir de norte às relações de trabalho rural, auxiliando empregados e empregadores deste segmento.

Desejamos a todos uma boa leitura.

Maria Helena Mallmann
Desembargadora-Presidente do TRT da 4ª Região

O EMPREGADO E O EMPREGADOR RURAL



Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

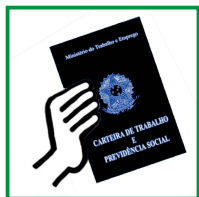
Empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explora atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Inclui-se no conceito de atividade econômica a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.

O trabalhador que presta serviço em um sítio no qual existe algum tipo de produção econômica, ainda que pequena, como pecuária ou agricultura, é considerado rural.

O empregado rural tem seus direitos regulamentados em lei própria (Lei nº 5.889/73), no Decreto nº 73.626/74, no artigo 7º da Constituição Federal e em alguns artigos da CLT.

CARTEIRA DE TRABALHO



O empregado rural tem direito a Carteira de Trabalho assinada.

O empregador rural deve fazer as seguintes anotações na carteira: data de admissão; salário ajustado, atualizações e aumentos; início e término de férias; e data da dispensa.

Como obter a Carteira de Trabalho

A Carteira de Trabalho deve ser requerida junto ao Ministério do Trabalho, por meio da Superintendência Regional do Trabalho (também conhecida como Delegacia Regional do Trabalho) ou aos órgãos conveniados, como as Prefeituras e o SINE (Sistema Nacional de Emprego).

Documentos necessários: duas fotos 3x4 recentes, certidão de nascimento ou de casamento ou, ainda, atestado de viuvez, e qualquer documento oficial de identificação, no qual constem dados referentes ao nome completo, à filiação, à data e ao local de nascimento.

Atenção

O empregado deve conservar sua Carteira de Trabalho sem rasuras. É proibido alterar anotações ou trocar a fotografia da carteira.

O empregador não pode registrar, na Carteira de Trabalho, anotações negativas sobre a conduta do empregado, inclusive sobre eventual despedida por justa causa.

CONTRATAÇÃO



O contrato de trabalho do empregado rural pode ser feito por escrito ou verbalmente.

O empregador tem o direito de exigir, no momento da contratação, a apresentação da Carteira de Trabalho, de atestado de boa conduta e de atestado de saúde do empregado.

O empregador tem o direito de exigir do empregado rural a execução dos serviços previstos na contratação, de forma pessoal, assídua, com empenho e dedicação.

Contratos a prazo determinado

a) Contrato de safra

É o contrato cuja duração depende de variações estacionais das atividades agrárias. Exemplo: período entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. É improrrogável, podendo, entretanto, ser sucedido por outro contrato.

O recrutamento deve ser feito preferencialmente na própria região pelo empregador ou preposto, proibidos empreiteiros ou "gatos".

Transporte adequado de ida e volta, alimentação farta e sadia e hospedagem deverão ser gratuitos, e são proibidos quaisquer descontos nos salários.

Os empregados não podem ser induzidos a comprar em cantinas ou armazéns do empregador ou preposto.

Aconselha-se a realização de contrato escrito que especifique salário (por tarefa ou fixo), descontos, adiantamentos, periodicidade dos pagamentos, condições de moradia ou alimentação, horários de trabalho e descanso e proibição de ajuda de familiares, principalmente de menores de 16 anos.

Ao final da safra devem ser pagos ao trabalhador rural: saldo de salários, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e FGTS.

Se rescindido o contrato pelo empregador antes do final da safra, o empregado rural terá direito a saldo de salário, 13º salário proporcional, férias acrescidas de 1/3 e ao saque de FGTS com acréscimo de 40%. Se a rescisão decorrer de pedido do próprio empregado, ele deverá receber o saldo de salário e o 13º salário proporcional.

b) Contrato por pequeno prazo

Instituído pela Lei nº 11.718/2008 para o exercício de atividades de natureza temporária, somente pode ser realizado por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica. Se, durante o período de um ano, a contratação superar dois meses, o contrato fica convertido em contrato a prazo indeterminado. Sua formalização deve ser por escrito e registrada na Carteira de Trabalho. Deve ser autorizado por acordo coletivo ou convenção coletiva. O trabalhador rural com contrato por pequeno prazo tem os mesmos direitos dos demais trabalhadores rurais.

Trabalho do menor

Até 16 anos: É proibido qualquer trabalho.

De 16 a 18 anos: Proibidos trabalhos noturno, insalubre, perigoso ou penoso (que envolvam contato com poeira, calor, gasolina, produtos químicos, agrotóxicos, ruído, ou a venda de bebidas alcoólicas, dentre outros).

Trabalho intermitente

Caracteriza-se nas atividades em que há intervalo superior a 5 horas entre duas jornadas. É o caso, por exemplo, do vaqueiro ou retireiro. Nessas situações, deve ser anotado na Carteira de Trabalho, e o período de intervalo não será computado como de efetivo serviço.

Plantação subsidiária ou intercalar (cultura secundária)

Não poderá compor parte do salário mínimo e deverá ser objeto de contrato em separado.

Anotações

REMUNERAÇÃO



A remuneração do empregado rural deve ser paga de forma fixa, em espécie (dinheiro).

Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judicial, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário

mínimo, desde que previamente autorizadas:

- a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;
- b) até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;
- c) adiantamentos em dinheiro.

No entanto, sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto previsto na letra "a" será dividido proporcionalmente ao número de empregados, sendo vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de 30 (trinta) dias.

A cessão, pelo empregador, de moradia e de infraestrutura básica, assim como de bens destinados à produção para a subsistência do empregado e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tal, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais.

Atenção

As utilidades podem ser fornecidas pelo trabalho (remuneração) ou para o trabalho (indenizatórias). No segundo caso, em que o fornecimento é feito para viabilizar a própria prestação do serviço (caso dos uniformes, por exemplo), tais prestações não têm natureza salarial.

Salário

O empregado rural tem direito, no Rio Grande do Sul, ao piso salarial regional. Em Estados em que não há piso regional estabelecido, deve ser considerado o salário mínimo nacional.

Valor do piso salarial regional do Rio Grande do Sul:

R\$ 610,00	R\$ 700,00			
2011	2012	2013	2014	2015

- O empregado rural pode receber salário-hora, respeitado, sempre, o valor-hora do salário mínimo ou do piso salarial regional.

- O empregador pode exigir a assinatura de recibos de pagamento de salário.

- É permitido o adiantamento do salário do empregado rural ou o fornecimento de vales, com posterior abatimento dos valores pagos. O empregador pode exigir recibos deste adiantamento.

- Deve-se evitar o fornecimento de vales superiores ao salário do empregado.

- O salário do empregado rural não pode ser reduzido sob hipótese alguma (direito à irredutibilidade salarial).

Vale-transporte



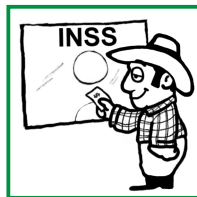
O empregado rural tem direito a vale-transporte em quantidade suficiente para o deslocamento casa/trabalho e vice-versa.

O empregador pode descontar até 6% do salário do empregado rural pelo fornecimento do benefício.

O vale-transporte não deve ser pago em dinheiro.

No caso de o empregado rural não desejar o recebimento do vale-transporte, o empregador deve manter documento escrito em que o trabalhador manifeste esta vontade.

INSS



O empregador deve inscrever o empregado rural no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e efetuar os recolhimentos previdenciários nos percentuais de 8, 9 ou 11% do salário do empregado, conforme o valor do salário (deve-se consultar tabela vigente do

INSS, o que pode ser feito no site www.mpas.gov.br). Além deste percentual, o valor total a ser recolhido também deve incluir a cota do empregador, de 20% sobre o salário do empregado, independentemente do valor do salário.

Tabela da cota do empregado vigente a partir de janeiro de 2012

Salário de até R\$ 1.174,86:	8%
Salário de R\$ 1.174,87 até R\$ 1.958,10:	9%
Salário de R\$ 1.958,11 até R\$ 3.916,20:	11%

Exemplo (considerando que o empregado receba salário de R\$ 1.000,00)

Cota do empregado (8%): R\$ 80,00 (valor que deve ser descontado do salário)

Cota do empregador (20%): R\$ 200,00

Total da contribuição: R\$ 280,00

Fundo de garantia

O empregado rural tem direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

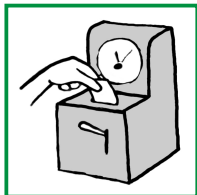
Abono do PIS

O empregado rural tem direito ao abono do PIS.

Décimo terceiro salário

O pagamento do 13º salário do empregado rural deve ser feito em duas parcelas: a primeira entre fevereiro e novembro de cada ano, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior ao do pagamento, e a segunda até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o valor da primeira parcela.

HORÁRIO DE TRABALHO



O trabalhador rural deve trabalhar no máximo 8 horas por dia e 44 horas por semana.

O trabalho além desses horários dá direito à percepção de horas extras, que devem ser pagas com o adicional de 50%.

O trabalhador rural tem direito a repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Também tem o direito de folgar em feriados civis e religiosos, devendo ser remunerado em dobro caso trabalhe nestes dias de repouso.

Nos trabalhos com duração superior a 6 horas será obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de 1 hora, observados os usos e costumes da região, assim como o intervalo de 11 horas entre duas jornadas.

Trabalho noturno

Havendo trabalho noturno, executado entre as 21h de um dia e as 5h do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20h de um dia e as 4h do dia seguinte, na atividade pecuária, deverá ser pago o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Faltas



O empregado rural poderá faltar ao serviço, justificadamente, nas seguintes situações:

- a) até dois dias consecutivos em razão de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), viva sob sua dependência econômica;
- b) até três dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) até cinco dias, em caso de nascimento de filho, contados a partir da data do nascimento;
- d) por um dia, em cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue;
- e) no dia do reservista, para cumprimento de obrigações do serviço militar;
- f) nos dias de prestação de exame vestibular para ingresso no ensino superior;
- g) nos dias em que, por conveniência do empregador, não houver a prestação de serviços;
- h) em caso de doença devidamente comprovada;
- i) pelo tempo necessário para comparecimento a juízo.

Atenção

O empregador pode descontar do salário do empregado as faltas injustificadas ao serviço.

FÉRIAS



A cada 12 meses de trabalho para o mesmo empregador o empregado rural tem direito a férias remuneradas de 30 dias, acrescidas de 1/3 do salário.

Quem define o período das férias do trabalhador rural é o empregador.

As férias devem ser concedidas ao longo dos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Exemplo: Um empregado rural começa a trabalhar em 13 de fevereiro de 2012. A partir de 13 de fevereiro de 2013 ele terá direito a 30 dias de férias remuneradas. Estes 30 dias devem ser usufruídos até 13 de fevereiro de 2014. Caso o empregador não conceda férias neste período ao empregado, deverá pagar as férias em dobro.

O empregado pode pedir a conversão de 1/3 do período de férias em dinheiro (abono de férias), desde que requeira até 15 dias antes da data em que passará a ter direito a elas.

Anotações

LICENÇAS



Licença à gestante ou licença-maternidade

A empregada rural tem direito à licença à gestante de 120 dias.

Durante este período, a empregada inscrita no INSS tem direito ao salário-maternidade, em valor correspondente ao seu último salário-contribuição. Esse benefício é pago pelo próprio empregador, que recebe ressarcimento do valor pela Previdência Social.

O início do afastamento do trabalho é determinado por atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS) ou por médico particular. Poderá ser requerido no período de 28 dias antes do parto até a data do nascimento do bebê.

A licença-maternidade também é direito da empregada rural que adotar uma criança ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. Nesse caso, o número de dias dependerá da idade da criança: até 1 ano (120 dias); de 1 a 4 anos (60 dias); e de 4 a 8 anos (30 dias).

Mais informações sobre o salário-maternidade podem ser obtidas no site www.previdenciasocial.gov.br.

Anotações

Licença- paternidade



O empregado rural tem direito à licença-paternidade de 5 dias corridos, contados a partir da data do nascimento do filho.

Anotações

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

AFASTAMENTO POR DOENÇA



Em caso de doença, o empregado rural inscrito no INSS tem direito ao auxílio-doença, pago pela Previdência Social, a partir do primeiro dia de afastamento.

O benefício deverá ser requerido, no máximo, até 30 dias após o início da incapacidade. Terminado este prazo, o pagamento iniciará a partir da data do requerimento.

O empregado rural tem direito ao auxílio-acidente em caso de acidente de trabalho.

ESTABILIDADE À GESTANTE



A empregada rural tem direito à estabilidade à gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. Isso significa que ela não pode ser despedida sem justa causa neste período.

Anotações

RESCISÃO DO CONTRATO



A rescisão do contrato de trabalho rural pode ocorrer de três formas: despedida sem justa causa, despedida por justa causa e pedido de demissão.

Despedida sem justa causa

Ocorre por vontade do empregador, sem que o empregado tenha cometido falta grave passível de despedida por justa causa.

Despedida por justa causa

O empregador pode despedir o trabalhador rural por justa causa nos casos de improbidade (roubo, furto ou apropriação indébita); incontinência de conduta; mau procedimento; condenação criminal do empregado com trânsito em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho de suas funções; embriaguez habitual ou em serviço; indisciplina; insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Atenção: O empregador não pode registrar na Carteira de Trabalho que o empregado foi despedido por justa causa.

Pedido de demissão



Ocorre por iniciativa do empregado, que manifesta sua vontade de rescindir o contrato.

Parcelas rescisórias

O que deve ser acertado no momento da rescisão

Em caso de despedida sem justa causa

- Pagamento de saldo de salário
- Pagamento de férias, acrescidas de 1/3
- Pagamento de 13º salário proporcional
- Liberação dos depósitos do FGTS acrescidos do pagamento da multa de 40%

Em caso de pedido de demissão

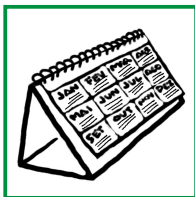
- Pagamento de saldo de salário
- Pagamento de férias, acrescidas de 1/3
- Pagamento de 13º salário proporcional

Em caso de despedida por justa causa

- Pagamento de saldo de salário
- Pagamento de férias, acrescidas de 1/3
- Pagamento de 13º salário proporcional

Atenção: O falecimento do empregado rural implica a extinção do contrato de trabalho. É necessária a homologação da rescisão de contrato do trabalhador rural, pois a ele se aplicam as disposições do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Aviso prévio



Em casos de rescisão do contrato, com exceção da despedida por justa causa e do pedido de demissão, o trabalhador rural tem direito ao cumprimento do aviso prévio, um período adicional em que continuará trabalhando e recebendo pelos dias trabalhados.

O aviso prévio é contado a partir do dia seguinte à data em que uma parte comunica a outra sobre a intenção de rescindir o contrato.

O período do aviso prévio é de, no mínimo, 30 dias. Conforme a Lei nº 12.506, sancionada em outubro de 2011, o aviso prévio passa a ser proporcional, sendo o período mínimo acrescido de mais 3 dias por ano trabalhado, podendo chegar a, no máximo, 90 dias.

Na despedida sem justa causa, o empregador pode dispensar o trabalho do empregado durante o período do aviso prévio. Mas, neste caso, deverá efetuar o pagamento referente aos dias do aviso. Esta modalidade é chamada de aviso prévio indenizado.

O aviso prévio indenizado deve ser computado para fins de cálculo de férias e 13º salário. Além disso, como o aviso prévio conta como tempo de serviço para fins de aposentadoria, o empregador deverá recolher o INSS relativo ao período sobre o aviso prévio indenizado.

No caso de pedido de demissão, o trabalhador tem duas opções: trabalhar durante o aviso prévio, ou, caso não queira

seguir trabalhando, indenizar o empregador com o valor correspondente ao período.

A data da rescisão a ser registrada na Carteira de Trabalho é o último dia do prazo do aviso prévio, independentemente de o aviso prévio ter sido trabalhado ou indenizado.

Em casos de despedida por justa causa, o trabalhador não tem direito ao cumprimento do aviso prévio.

Seguro-desemprego

O empregado rural tem direito ao seguro-desemprego na rescisão do contrato por iniciativa do empregador e sem justa causa.

Anotações

[illegible]

APOSENTADORIA



O empregado rural inscrito no INSS pode se aposentar ao completar 60 anos (homem) ou 55 anos (mulher), uma vez cumprida a carência de 180 contribuições mensais à Previdência.

A aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial.

O empregador pode contratar empregado rural já aposentado. Da mesma forma, o empregado rural que se aposentar pode continuar trabalhando para a mesma pessoa. Em ambos os casos, as contribuições ao INSS devem continuar sendo recolhidas normalmente.

Anotações

DEVERES DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR RURAL



Empregado

- Executar seus serviços com dedicação, empenho, assiduidade e pontualidade;
- Cumprir as ordens do empregador;
- Tratar o empregador com respeito e educação.



Empregador

- Pagar os salários no prazo de lei, sem atrasos e descontos indevidos;
- Tratar o empregado rural com respeito e educação;
- Não exigir a realização de serviços não contratados;
- Fornecer os materiais para a execução dos serviços contratados.
- Fornecer escola quando houver mais de 50 famílias na propriedade.

Anotações

TRABALHOS EM SÍTIOS DE LAZER



Uma das questões muito discutidas na Justiça do Trabalho é a diferença entre empregado rural e empregado doméstico quando a execução dos serviços se dá em um sítio de lazer. Em geral, para diferenciar se o vínculo é rural ou doméstico, os juízes avaliam se há algum

tipo de produção agropastoril no local (criação de animais para abate e comercialização; plantação não apenas para consumo próprio e do trabalhador, mas também para comercialização). Ocorrendo essas situações – comercialização dos produtos – há reconhecimento de trabalho rural.

JUSTIÇA DO TRABALHO



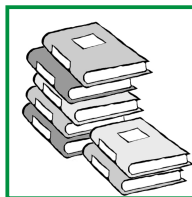
A Justiça do Trabalho é a Instituição na qual são solucionados os conflitos trabalhistas entre empregados e empregadores.

As Varas do Trabalho são os órgãos de primeiro grau da Justiça do Trabalho. É nestas unidades de primeira instância que, normalmente, iniciam-se os processos trabalhistas, que são julgados por um Juiz do Trabalho.

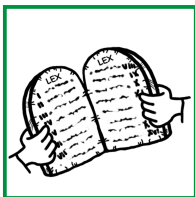
Descontentes com a sentença do Juiz do Trabalho, as partes podem apresentar recurso ao Tribunal Regional do Trabalho. No Rio Grande do Sul, há o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Das decisões do Tribunal Regional do Trabalho ainda cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (instância extraordinária), órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, e cujas decisões abrangem todo o país. Das decisões do Tribunal Superior do Trabalho somente caberá recurso para o Supremo Tribunal Federal quando contrariarem matéria constitucional. O Supremo Tribunal Federal julgará em única e última instância o processo.

Ação trabalhista



Sempre que um empregado ou uma empregada rural entenderem violados seus direitos, devem conversar com seu patrão para resolver a dúvida. Não havendo acordo ou possibilidade de conversa, o trabalhador pode procurar o sindicato ou qualquer advogado de sua confiança, no curso do contrato de trabalho ou após seu término, e ajuizar ação trabalhista junto à Vara do Trabalho da localidade em que trabalhe. Para encontrar um advogado, a pessoa pode acessar o site da Ordem dos Advogados do Brasil (www.oabrs.org.br). Para saber o endereço da Vara do Trabalho referente à sua cidade no Rio Grande do Sul, basta acessar o site da Justiça do Trabalho gaúcha (www.trt4.jus.br).



Constituição Federal

Artigo 7º, parágrafo único

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

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

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletiva.

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXIV - aposentadoria.

LEI Nº 5.889, DE 8 DE JUNHO DE 1973.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/1943.

Parágrafo único. Observadas as peculiaridades do trabalho rural, a ele também se aplicam as leis nºs 605, de 05/01/1949, 4090, de 13/07/1962; 4725, de 13/07/1965, com as alterações da Lei nº 4903, de 16/12/1965 e os Decretos-Leis nºs 15, de 29/07/1966; 17, de 22/08/1966 e 368, de 19/12/1968.

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que

LEGISLAÇÃO

explora atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 1º Inclui-se na atividade econômica, referida no "caput" deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Art. 4º - Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem.

Art. 5º Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Art. 6º Nos serviços, caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efeito exercício, os intervalos

entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Art. 8º Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno.

Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;

b) até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;

c) adiantamentos em dinheiro.

§ 1º As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

§ 2º Sempre que mais de um empregado residir na mesma

LEGISLAÇÃO

morada, o desconto, previsto na letra "a" deste artigo, será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

§ 3º Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de trinta dias.

§ 4º O Regulamento desta Lei especificará os tipos de morada para fins de dedução.

§ 5º A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infraestrutura básica, assim, como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais. (Incluído pela Lei nº 9.300, de 29/08/96)

Art. 10. A prescrição dos direitos assegurados por esta Lei aos trabalhadores rurais só ocorrerá após dois anos de cessação do contrato de trabalho.

Parágrafo único. Contra o menor de dezoito anos não corre qualquer prescrição.

Art. 11. Ao empregado rural maior de dezesseis anos é assegurado salário mínimo igual ao de empregado adulto.

Parágrafo único. Ao empregado menor de dezesseis anos é assegurado salário mínimo fixado em valor correspondente à metade do salário mínimo estabelecido para o adulto.

Art. 12. Na regiões em que se adota a plantação subsidiária ou intercalar (cultura secundária), a cargo do empregado rural, quando autorizada ou permitida, será objeto de contrato em separado.

Parágrafo único. Embora devendo integrar o resultado anual a que tiver direito o empregado rural, a plantação subsidiária ou intercalar não poderá compor a parte correspondente ao salário mínimo na remuneração geral do empregado, durante o ano agrícola.

Art. 13. Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do ministro do Trabalho e Previdência Social.

Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.

Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

LEGISLAÇÃO

§ 2º A filiação e a inscrição do trabalhador de que trata este artigo na Previdência Social decorrem, automaticamente, da sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 3º O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do disposto no § 2º deste artigo, e: (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

I – mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou

II – mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo: (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

a) expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 4º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo só poderá ser realizada por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 5º A contribuição do segurado trabalhador rural contratado para prestar serviço na forma deste artigo é de 8% (oito por cento) sobre o respectivo salário-de-contribuição definido no inciso I do caput do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 6º A não inclusão do trabalhador na GFIP pressupõe a inexistência de contratação na forma deste artigo, sem prejuízo de comprovação, por qualquer meio admitido em direito, da existência de relação jurídica diversa. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 7º Compete ao empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias nos termos da legislação vigente, cabendo à Previdência Social e à Receita Federal do Brasil instituir mecanismos que facilitem o acesso do trabalhador e da entidade sindical que o representa às informações sobre as contribuições recolhidas. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 8º São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 9º Todas as parcelas devidas ao trabalhador de que trata este artigo serão calculadas dia a dia e pagas diretamente a ele mediante recibo. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 10. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS deverá ser recolhido e poderá ser levantado nos termos da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

Art. 15. Durante o prazo do aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

Art. 16. Toda propriedade rural, que mantenha a seu serviço ou trabalhando em seus limites mais de cinquenta famílias de trabalhadores de qualquer natureza, é obrigada a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar.

Parágrafo único. A matrícula da população em idade escolar será obrigatória, sem qualquer outra exigência, além da certidão de nascimento, para cuja obtenção o empregador proporcionará todas as facilidades aos responsáveis pelas crianças.

Art. 17. As normas da presente Lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do art. 2º, que prestem serviços a empregador rural.

Art. 18. As infrações aos dispositivos desta Lei serão punidas com multa de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) por empregado em situação irregular. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 1º As infrações aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e legislação esparsa, cometidas contra o trabalhador rural, serão punidas com as multas nelas previstas. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 2º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o disposto no Título VII da CLT. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego exigirá dos empregadores rurais ou produtores equiparados a comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical Rural das categorias econômica e profissional. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 19 O enquadramento e a contribuição sindical rurais continuam regidos pela legislação ora em vigor; o seguro social e o seguro contra acidente do trabalho rurais serão regulados por lei especial.

Art. 20. Lei especial disporá sobre a aplicação ao trabalhador rural, no que couber, do regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei nº 4.214, de 02/03/1963, e o Decreto-lei nº 761, de 14/08/1969.

Brasília, 8 de junho de 1973; 152º da Independência e 85º da República.

Emílio g. Médici
Júlio Barata

DECRETO Nº 73.626 DE 12 DE FEVEREIRO DE 1974

Aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição, e tendo em vista a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973,

DECRETA:

Art. 1º É aprovado o anexo Regulamento, assinado pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, disciplinando a aplicação das normas concernentes às relações individuais e coletivas de trabalho rural, estatuídas pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973.

Art. 2º O presente Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.
Brasília, 12 de fevereiro de 1974; 153º da Independência e 86º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI
Júlio Barata

REGULAMENTO DAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS DE TRABALHO RURAL

Art. 1º Este Regulamento disciplina a aplicação das normas concernente às relações individuais e coletivas de trabalho rural estatuídas pela Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973.

Art. 2º Considera-se empregador rural, para os efeitos deste Regulamento, a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 1º Equipara-se ao empregador rural a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Inclui-se na atividade econômica referida no caput, deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário.

§ 4º Consideram-se como exploração industrial em estabelecimento agrário, para os fins do parágrafo anterior, as atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários in natura sem transformá-los em sua natureza, tais como:

I - o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das matérias-primas de origem animal ou vegetal para posterior venda ou industrialização;

II - o aproveitamento dos subprodutos oriundos das operações de preparo e modificação dos produtos in natura, referidas no item anterior.

Art. 3º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não-eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

§ 5º Para os fins previstos no § 3º não será considerada indústria rural aquela que, operando a primeira transformação do produto agrário, altere a sua natureza, retirando-lhe a condição de matéria-prima.

Art. 4º Nas relações de trabalho rural aplicam-se os artigos 4º a 6º; 8º a 10; 13 a 19; 21; 25 a 29; 31 a 34; 36 a 44; 48 a 50; 62 alínea b; 67 a 70; 74; 76; 78 e 79; 83; 84; 86; 116 a 118; 124; 126; 129 a 133; 134 alíneas a, c, d, e, e f; 135 a 142; parágrafo único do artigo 143; 144; 147; 359; 366; 372; 377; 379; 387 a 396; 399; 402; 403; 405 caput e § 5º; 407 a 410; 414 a 427; 437; 439; 441 a 457; 458 caput e § 2º; 459 a 479; 480 caput e § 1º; 481 a 487; 489 a 504; 511 a 535; 537 a 552; 553 caput e alíneas b, c, d, e, e e §§ 1º e 2º; 554 a 562; 564 a 566; 570 caput; 601 a 603; 605 a 629; 630 caput e §§ 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 7º e 8º; 631 a 685; 687 a 690; 693; 694; 696; 697; 699 a 702; 707 a 721; 722 caput, alíneas b e c e §§ 1º, 2º e 3º; 723 a 725; 727 a 733; 735 a 754; 763 a 914; da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; com suas alterações.

Parágrafo único. Aplicam-se, igualmente, nas relações de

trabalho rural:

I - os artigos 1º, 2º caput e alínea a; 4º; 5º (este com as limitações do Decreto-lei nº 86, de 27 de dezembro de 1966); 6º; 7º; 8º; 9º; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16 do Regulamento da Lei número 605, de 5 de janeiro de 1949, aprovado pelo Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949;

II - os artigos 1º, 2º; 3º; 4º; 5º; 6º; 7º; do Regulamento da Lei número 4.090, de 13 de junho de 1962, com as alterações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, aprovado pelo Decreto número 57.155, de 3 de novembro de 1965;

III - os artigos 1º; 2º; 3º; 6º; 11; 12; da Lei nº 4.725, de 13 de junho de 1965, com as alterações da Lei número 4.903, de 16 de dezembro de 1965;

IV - os artigos 1º; 2º; 3º; 5º; 7º; 8º; 9º; 10, do Decreto-lei nº 15, de 29 de julho de 1966, com a redação do Decreto-lei nº 17, de 22 de agosto de 1966.

Art. 5º Os contratos de trabalho, individuais ou coletivos, estipularão, conforme os usos, praxes e costumes, de cada região, o início e o término normal da jornada de trabalho, que não poderá exceder de 8 (oito) horas por dia.

§ 1º Será obrigatória, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, a concessão de um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, observados os usos e costumes da região.

§ 2º Os intervalos para repouso ou alimentação não serão computados na duração do trabalho.

Art. 6º Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

LEGISLAÇÃO

Art. 7º A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre o empregador e o empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho, observado o disposto no artigo anterior.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente redução em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal de trabalho.

Art. 8º A duração da jornada de trabalho poderá exceder do limite legal convencionado para terminar serviços que, pela sua natureza, não possam ser adiados, ou para fazer face a motivo de força maior.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à Delegacia Regional do Trabalho, ou, antes desse prazo, justificado aos agentes fiscais, sem prejuízo daquela comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por

cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas.

Art. 9º A duração da jornada de trabalho poderá igualmente exceder do limite legal ou convencionado, até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias necessários, para compensar interrupções do trabalho decorrentes de causas acidentais ou de força maior, desde que a jornada diária não exceda de 10 (dez) horas.

Parágrafo único. A prorrogação a que se refere este artigo não poderá exceder 45 (quarenta e cinco) dias por ano, condicionada à prévia autorização da autoridade competente.

Art. 10. Nos serviços intermitentes não serão computados, como de efetivo exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, devendo essa característica ser expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Parágrafo único. Considera-se serviço intermitente aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em duas ou mais etapas diárias distintas, desde que haja interrupção do trabalho de, no mínimo, 5 (cinco) horas, entre uma e outra parte da execução da tarefa.

Art. 11. Todo trabalho noturno acarretará acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal da hora diurna.

Parágrafo único. Considera-se trabalho noturno, para os efeitos deste artigo, o executado entre as 21 (vinte e uma) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, na lavoura, e entre

as 20 (vinte) horas de um dia e as 4 (quatro) horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Art. 12. Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno.

Art. 13. Ao menor de 12 (doze) anos é proibido qualquer trabalho.

Art. 14. As normas referentes à jornada de trabalho, trabalho noturno, trabalho do menor e outras compatíveis com a modalidade das respectivas atividades aplicam-se aos avulsos e outros trabalhadores rurais que, sem vínculo de emprego, prestam serviços a empregadores rurais.

Art. 15. Ao empregado maior de 16 (dezesesseis) anos é assegurado salário-mínimo regional de adulto.

Parágrafo único. Ao empregado menor de 16 (dezesesseis) anos é assegurado salário-mínimo igual à metade do salário-mínimo regional de adulto.

Art. 16. Além das hipóteses de determinação legal ou decisão judicial, somente poderão ser efetuados no salário do empregado os seguintes descontos:

- I - até o limite de 20% (vinte por cento) do salário-mínimo regional, pela ocupação da morada;
- II - até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do salário-mínimo regional, pelo fornecimento de alimentação;
- III - valor de adiantamentos em dinheiro.

§ 1º As deduções especificadas nos itens I, II e III deverão ser previamente autorizadas pelo empregado, sem o que serão nulas de pleno direito.

§ 2º Para os fins a que se refere o item I deste artigo, considera-se morada, a habitação fornecida pelo empregador, a qual, atendendo às condições peculiares de cada região, satisfaça os requisitos de salubridade e higiene estabelecidos em normas expedidas pelas Delegacias Regionais do Trabalho.

Art. 17. Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o valor correspondente ao percentual do desconto previsto no item I, do artigo 15, será dividido igualmente pelo número total de ocupantes.

Parágrafo único. É vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

Art. 18. Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a morada fornecida pelo empregador dentro de 30 (trinta) dias.

Art. 19. Considera-se safreiro ou safrista o trabalhador que se obriga à prestação de serviços mediante contrato de safra.

Parágrafo único. Contrato de safra é aquele que tenha sua duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.

LEGISLAÇÃO

Art. 20. Expirado normalmente o contrato de safra, o empregador pagará ao safreiro, 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 (quatorze) dias.

Art. 21. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho, deverá avisar à outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - 30 (trinta) dias, se o pagamento for efetuado por quinzena ou mês, ou se o empregado contar mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

Art. 22 - Durante o prazo do aviso prévio se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a 1 (um) dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro emprego.

Art. 23. A aposentadoria por idade concedida ao empregado rural, na forma da Lei Complementar nº 11, de 25 de maio de 1971, e sua regulamentação, não acarretará rescisão do respectivo contrato de trabalho, nem constituirá justa causa para a dispensa.

Parágrafo único. Constitui justa causa, para rescisão do contrato de trabalho, além das apuradas em inquérito administrativo

processado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, a incapacidade total e permanente, resultante de idade avançada, enfermidade ou lesão orgânica, comprovada mediante perícia médica a cargo da Delegacia Regional do Trabalho.

Art. 24. Aplicam-se ao empregado e empregador rural as normas referentes ao enquadramento e contribuição sindical, constantes do Decreto-lei nº 1.166, de 15 de abril de 1971.

Art. 25. A plantação subsidiária ou intercalar (cultura secundária), a cargo do empregado, quando de interesse também do empregador, será objeto de contrato em separado.

§ 1º Se houver necessidade de utilização de safreiros nos casos previstos neste artigo, os encargos decorrentes serão sempre de responsabilidade do empregador.

§ 2º O resultado anual a que tiver direito o empregado rural quer em dinheiro, quer em produto in natura, não poderá ser computado como parte correspondente ao salário-mínimo na remuneração geral do empregado durante o ano agrícola.

Art. 26. O empregador rural que tiver a seu serviço, nos limites de sua propriedade, mais de 50 (cinquenta) trabalhadores de qualquer natureza, com família, é obrigada a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os menores dependentes, com tantas classes quantos sejam os grupos de 40 (quarenta) crianças em idade escolar.

Art. 27. A prescrição dos direitos assegurados aos trabalhadores rurais só ocorrerá após 2 (dois) anos da rescisão ou término do contrato de trabalho.

Parágrafo único. Contra o menor de 18 (dezoito) anos não corre qualquer prescrição.

LEGISLAÇÃO

Art. 28. O Ministro do Trabalho e Previdência Social estabelecerá, através de Portaria, as normas de segurança e higiene do trabalho a serem observadas nos locais de trabalho rural.

Art. 29. As infrações aos dispositivos deste Regulamento e aos da Consolidação das Leis do Trabalho, salvo as do Título IV, Capítulos I, III, IV, VIII e IX, serão punidas com multa de 1/10 (um décimo) do salário-mínimo regional a 10 (dez) salários-mínimos regionais, segundo a natureza da infração e sua gravidade, aplicada em dobro nos casos de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

§ 1º A falta de registro de empregados ou o seu registro em livros ou fichas não-rubricadas e legalizadas, na forma do artigo 42, da Consolidação das Leis do Trabalho, sujeitará a empresa infratora à multa de 1 (um) salário-mínimo regional por empregado em situação irregular.

§ 2º Tratando-se de infrator primário, a penalidade, prevista neste artigo, não excederá de 4 (quatro) salários-mínimos regionais.

§ 3º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social, de acordo com o disposto no Título VII, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 30. Aquele que recusar o exercício da função de vogal de Junta de Conciliação e Julgamento ou de juiz representante classista de Tribunal Regional, sem motivo justificado, incorrerá nas penas de multa previstas no artigo anterior além da suspensão do direito de representação profissional por 2 (dois) a 5 (cinco) anos.

ENDEREÇOS E TELEFONES ÚTEIS

Justiça do Trabalho (TRT-RS)
Av. Praia de Belas, 1100 - Menino Deus
CEP 90.110-903 - Porto Alegre/RS
Telefone (51) 3255.2000
www.trt4.jus.br

Delegacia Regional do Trabalho
Av. Mauá, nº 1013 - Centro
CEP 90.010-110 - Porto Alegre/RS
Telefone (51) 3213.2800
www.mte.gov.br

Defensoria Pública
Rua Sete de Setembro, 666, 6º andar - Centro
CEP 90.010-190 - Porto Alegre/RS
Telefone: (51) 3211.2233
www.dpe.rs.gov.br

OAB - Subseção da OAB no RS
Rua Washington Luiz, 1110 - Centro
CEP 90.010-460 - Porto Alegre/RS
Telefone (51) 3287.1800
www.oabrs.org.br

INSS
Rua Jerônimo Coelho, 127, 10º Andar - Centro
CEP 90.010241 - Porto Alegre/RS
Telefone (51) 3208.5319/3208.5313
www.inss.gov.br

SINE
Avenida Mauá, 1013 - Centro
CEP 90.010-110 - Porto Alegre/RS
Telefone (51) 3289.4796 / 3289.4797
www.sine.com.br