



DIREITOS DO EMPREGADO E DA EMPREGADA RURAL



EXPEDIENTE

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA DO ESTADO DO PARANÁ

Diretoria Executiva

Ademir Mueller

Presidente

Mário Plefk

Vice-presidente, secretário de Formação e Organização Sindical e de Meio Ambiente

José Carlos Castilho

2º Vice-presidente, secretário de Política Agrícola

Maria Marucha Vettorazzi

3ª Vice-presidente, secretária de Políticas Sociais (Saúde, Previdência Rural e Erradicação do Trabalho Infantil)

Aristeu Elias Ribeiro

Secretário Geral, secretário de Políticas Sociais (Habitação)

Marcos Junior Brambilla

1º Secretário, secretário de Política Agrária e de Juventude

Jairo Correa de Almeida

Tesoureiro Geral, secretário de Assalariados(as) Rurais e de Finanças e Administração

Mercedes Demore

2ª Tesoureira, secretária de Mulheres, da 3ª Idade e de Políticas Sociais (Educação do Campo)

Organização e Edição

Secretaria de Assalariados(as) da FETAEP

Jairo Correa – secretário

Clodoaldo Gazola – assessor

Carlos Buck – assessor jurídico

Renata Souza – assessora de Comunicação

Paula Shirata – assessora de Formação

Fotos: Shutterstock, I Stock, e arquivos FETAEP.

FETAEP

Avenida Silva Jardim, 775 – Reboças / Curitiba/PR

www.fetaep.org.br – fetaep@fetaep.org.br

(41) 3322-8711

Publicação institucional da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado do Paraná

SUMÁRIO

QUEM É O EMPREGADO RURAL	08
QUEM É O EMPREGADOR RURAL	10
CARTEIRA DE TRABALHO	11
CONTRATO DE TRABALHO	12
CONTRATO DE CURTO PRAZO	14
DEVERES DO EMPREGADO	16
DEVERES DO EMPREGADOR	18
MENOR DE IDADE	19
SALÁRIO	20
SALÁRIO-FAMÍLIA	21
JORNADA DE TRABALHO	23
HORA “IN ITINERE”	23
HORA EXTRA	23
REPOUSO SEMANAL REMUNERADO	24
ADICIONAL NOTURNO	25
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	25



ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	 26
13° SALÁRIO	 26
FÉRIAS	 28
DESCONTOS SALARIAIS	 30
LICENÇA-MATERNIDADE	 32
LICENÇA-PATERNIDADE	 33
ACIDENTE DE TRABALHO	 34
MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	 37
NORMA REGULAMENTADORA 31	 38
AVISO PRÉVIO	 42
FUNDO DE GARANTIA	 44
SEGURO-DESEMPREGO	 45
PIS	 45
RESCISÃO DO CONTRATO	 46
HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO	 47
PREVIDÊNCIA SOCIAL	 48
TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO	 51
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	 52
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO	 53
SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS	 54

APRESENTAÇÃO

Olá meu querido amigo empregado rural, minha amiga empregada rural. É com grande satisfação que apresento a cartilha “Direitos do Trabalhador e da Trabalhadora Rural”, feita para você: assalariado e assalariada rural. Colocamos aqui o desejo de ajudá-lo no seu dia a dia, pois conhecemos as inúmeras situações difíceis que ainda existem no campo no que se refere ao trabalho assalariado.

Reconhecemos o seu valor e o relevante papel que a sua mão de obra assalariada exerce para com o nosso Estado, para com o nosso país. Temos o sonho de um dia vê-lo usufruindo das riquezas que gera. Portanto, o seu sonho é o nosso sonho! Queremos os mesmos direitos, no sentido amplo da palavra, que os demais trabalhadores têm como acesso à educação de qualidade, ao lazer, à saúde, ao 13º Salário, às férias, à cultura, além de uma renda digna, entre outros.

Ao longo dos 50 anos da FETAEP representando o trabalhador e a trabalhadora rural ainda convivemos com o nosso grande inimigo que é a informalidade – que fere os direitos do trabalho, tornando o assalariado e a assalariada rural invisíveis aos olhares da sociedade e do Estado. Seja na cultura de mandioca, de erva-mate, de citros, de batata, de cebola, de tomate, de maçã ou na silvicultura, entre outros segmentos econômicos, no Paraná, a informalidade supera 60% - segundo dados do IBGE.

Somos no Estado aproximadamente 300 mil trabalhadores e trabalhadoras assalariados(as). Destes, muitos vivenciam o que chamamos de trabalho análogo ao escravo ou degradante. É um crime o que alguns empregadores inescrupulosos – que se disfarçam de empresários e produtores rurais – fazem com os nossos trabalhadores e trabalhadoras. Não se deixe levar, denuncie!

Companheiros e companheiras, a nossa luta é grande, mas somos muitos! Com certeza pequenas ações podem fazer uma grande diferença. Por isso, o convidamos para participar, cada vez mais, do Sindicato dos Trabalhadores e das Trabalhadoras Rurais. Deixo aqui o meu grande abraço desejando a você uma boa leitura e que este material seja de grande utilidade.



Ademir Mueller
Presidente da FETAEP

SECRETARIA DE ASSALARIADOS(AS) RURAIS

A FETAEP teve a iniciativa de produzir esta Cartilha para contribuir não apenas com os trabalhadores e trabalhadoras rurais, mas também com os dirigentes sindicais na orientação básica a respeito dos direitos e dos deveres dos integrantes da categoria profissional.

Historicamente a FETAEP e seus Sindicatos de Trabalhadores Rurais filiados sempre estiveram um passo à frente quando se trata da busca por melhores condições de trabalho, de transporte, de saúde, de segurança e de renda – seja mediante as mobilizações estaduais ou nacionais, realizadas por meio de debates e discussões com o governo federal e estadual, ou então por meio das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, além das lutas constantes em busca de boas Convenções e Acordos Coletivos. Como fruto desse trabalho, já obtivemos

muitas conquistas, a exemplo do Piso Estadual.

Para uma melhor compreensão desta Cartilha é importante que você, trabalhador e trabalhadora rural, procure o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de seu município para a obtenção de mais orientações e esclarecimentos. O Sindicato existe para auxiliá-lo na busca por melhores condições de trabalho.

**“NÃO FIQUE SÓ.
FIQUE SÓCIO,
FIQUE SÓCIA”.**



Jairo Correa

*Secretário de Assalariados e
Assalariadas Rurais da FETAEP*



QUEM É O EMPREGADO 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.

O empregado que presta serviços em área rural (chácara, sítio ou fazenda) no qual existe algum tipo de produção agrícola ou pecuária, ainda que pequena, é considerado empregado rural, mesmo que o serviço seja feito em poucos dias.

O trabalho rural é regulado pela Lei nº 5.889/1973 e pelo Decreto nº 73.626/1974 que regulamentou as relações individuais e coletivas de trabalho rural. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 o empregado rural passou a ter os mesmos direitos dos trabalhadores urbanos. Desta forma, também se

aplica ao trabalho rural o previsto na CLT e nas demais disposições legais.

As relações de emprego no campo têm apresentado situações complexas que podem trazer dúvidas se um determinado trabalhador é ou não empregado rural.

VOCÊ É EMPREGADO?

Para que você seja considerado empregado é preciso que tenha quatro elementos:

Pessoalidade - Significa que o empregado é uma pessoa física, ou seja, o empregador contrata uma pessoa certa e determinada.

Não eventualidade do serviço - É importante destacar que não se deve confundir este elemento com a duração do serviço. A não eventualidade está relacionada ao fato do serviço estar dentro do normal planejamento da propriedade rural, mesmo que o trabalho seja realizado por poucos dias. Todo serviço de preparo da terra, de plantio, da capina e de outros tratamentos culturais e a colheita, mesmo que durem poucos dias, são atividades não eventuais.

Subordinação - Significa que o empregado está sob as ordens, ao poder de

comando do empregador ou do encarregado, de modo que o empregado não tenha a liberdade de planejar o que vai fazer, como vai fazer e quando vai fazer.

Remuneração - É a obrigação do empregador em pagar o salário, um valor em dinheiro ou equivalente, como compensação pelo serviço que o empregado prestou.

Havendo esses elementos há relação de emprego e o trabalhador é considerado empregado, tendo direito ao registro em carteira, ao salário, às férias, ao 13º salário e às demais garantias previstas em lei.

ATENÇÃO

Também são considerados empregados rurais: motoristas, fiscais, administradores, tratoristas, entre outros, quando a atividade econômica principal do empregador é a atividade rural (OJ-SDI-1 nº 419/TST).



QUEM É O EMPREGADOR RURAL

Considera-se empregador rural, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

A exploração industrial em estabelecimento agrário é incluída no conceito de atividade econômica para enquadramento como empregador rural.

Para definir se uma empresa é considerada ou não rural é preciso verificar qual é a atividade preponderante.

O QUE DIZ A LEI

A Orientação Jurisprudencial 419/TST diz: “Considera-se rurícola empregado que, a despeito da atividade exercida, presta serviços a empregador agroindustrial (art. 3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento”.



CARTEIRA DE TRABALHO

A Carteira de Trabalho (CTPS) é o documento de identidade obrigatório para todos os empregados. É o registro do histórico da vida profissional do trabalhador, no qual o empregador anota informações mais importantes sobre o emprego, como o dia em que começou a trabalhar, o salário inicial, a função exercida e as demais anotações.

Em todo trabalho assalariado (independentemente se o pagamento é mensal, quinzenal, diário ou então por produção ou hora) é obrigatório o registro na Carteira de Trabalho.





CONTRATO DE TRABALHO

O Contrato de Trabalho é um acordo de vontade entre duas pessoas: o empregado e o empregador. Quando o trabalhador combina um emprego, mesmo que seja um acordo verbal, já representa um Contrato de Trabalho. Quando o empregador assina a Carteira de Trabalho, ele está assinando um Contrato de Trabalho com o trabalhador.

TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

Indeterminado - O contrato de trabalho mais comum é o por prazo indeterminado. Neste tipo de contrato, empregador e trabalhador combinam um emprego em que os serviços são contínuos e não têm prazo para terminar, por isso chamado de indeterminado.

Determinado - Também existe o chamado contrato por prazo determinado. Nesta situação o empregador tem uma determinada tarefa a ser executada e é contratado um ou mais trabalhadores para realizá-la. Terminada a tarefa, o empregador não precisará mais dos trabalhadores, por isso o prazo é determinado. Este contrato pode ter prazo máximo de 2 anos, sendo permitida uma prorrogação dentro deste período.

Safra - Outro tipo de contrato de trabalho é o contrato de safra, com prazo determinado, que tem a finalidade de proporcionar ao empregador do setor agrário a celebração de contratos de trabalho com empregados rurais para a realização de "serviços específicos" como, por exemplo, o preparo do solo, o plantio ou a colheita de uma lavoura. Dessa forma, o contrato de safra é de caráter transitório e fixado de acordo com as variações sazonais pertinentes à atividade agrária.

Experiência - O contrato de experiência é feito para avaliar as aptidões pessoais e o desempenho profissional do trabalhador, bem como demonstrar as vantagens e as condições de trabalho oferecidas pelo empregador. O prazo máximo do contrato de experiência é de 90 (noventa) dias. Após o vencimento desse prazo, ele passa a ser automaticamente por prazo indeterminado. Todo contrato de experiência deve ser por escrito, em duas vias, sendo uma para o trabalhador e outra para o empregador. O empregador é obrigado a anotar o contrato de experiência na Carteira de Trabalho.

É proibido novo contrato de experiência após o término do primeiro.



É importante destacar que, na hipótese de o trabalhador ser despedido sem justa causa antes do término do prazo do contrato de experiência, o empregador deve pagar uma indenização no valor da metade dos salários devidos até o fim do prazo.



CONTRATO DE CURTO PRAZO

Curta Duração - A Lei nº 11.718/2008 criou o contrato de curta duração no trabalho rural. Com isso, fica autorizado que o produtor rural, pessoa física, contrate mão de obra assalariada por até 60 dias no período de um ano.



Esta modalidade de contratação é para a atividade de natureza temporária executada nas dependências da propriedade rural por um período de curta duração. Não é aplicável para as pessoas jurídicas e o período máximo de utilização é de 120 diárias/pessoas por ano.

Para que essa modalidade de contratação possa ser utilizada é necessária a expressa autorização em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho e deve ter a identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula – CEI. O trabalhador também deverá ser identificado por meio do Número de Inscrição do Trabalhador – NIT ou do número do PIS.

Com a publicação da Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013, o agricultor familiar poderá utilizar-se de empregados contratados por curto prazo, à razão de no máximo 120 (cento e vinte) pessoas por dia no

ano civil, em períodos corridos ou intercalados.

A Lei nº 12.873, também estabelece que o produtor rural ou segurado especial é responsável por apresentar as informações relacionadas ao registro de trabalhadores contratados por curto prazo, aos fatos geradores, à base de cálculo e aos valores das contribuições devidas à Previdência Social e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e outras informações de interesse da Secretaria da Receita Federal do Brasil, do Ministério da Previdência Social, do Ministério do Trabalho e Emprego e do Conselho Curador do FGTS, por meio de sistema eletrônico com entrada única de dados, e efetuará os recolhimentos por meio de documento único de arrecadação. A não inclusão do trabalhador no sistema da Previdência Social e no FGTS, hoje chamada GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social), torna o contrato de curto prazo inválido.

DEVERES DO EMPREGADO

TRABALHADOR, FAÇA A SUA PARTE:

- ▶➡ trabalhe com dedicação, zelo, atenção e boa-fé;
- ▶➡ acate e cumpra as ordens do serviço;
- ▶➡ não falte ao trabalho: seja assíduo e pontual;
- ▶➡ faça exames médicos e use medidas de proteção, evitando danos e acidentes pessoais ou com colegas de serviço;
- ▶➡ respeite os chefes e os colegas de trabalho;
- ▶➡ não estrague o material de trabalho;
- ▶➡ utilize os Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

















DEVERES DO EMPREGADOR

É OBRIGAÇÃO DO PATRÃO:

-  assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado;
-  pagar o salário de acordo com o combinado até o 5º dia útil após o mês trabalhado;
-  não exigir assinatura do empregado em documento “em branco”;

-  pagar as horas extras eventualmente trabalhadas com o adicional estipulado pela legislação;
-  respeitar o repouso semanal remunerado do empregado e as pausas legais durante o trabalho - especialmente para alimentação e descanso;
-  oferecer aos empregados um ambiente de trabalho adequado e seguro (iluminação, móveis, máquinas, equipamentos de proteção, condições de higiene, ferramentas, entre outros);
-  não discriminar em razão da cor, raça, sexo, ideologia, deficiência ou religião, nem exigir da mulher teste de gravidez;
-  permitir a atuação regular dos dirigentes sindicais no contato com os empregados da empresa;
-  realizar o Exame Médico Admissional, Demissional ou Periódico sempre que a Lei exigir;
-  respeitar todos os direitos dos trabalhadores garantidos na Constituição Federal, na CLT, nas demais Leis Trabalhistas, bem como as definidas em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

MENOR DE IDADE

É proibido qualquer tipo de trabalho rural aos menores de 16 anos.

Aos maiores de 16 e menores de 18 é permitido o trabalho rural, desde que não sejam exercidas atividades em horário noturno, trabalhos insalubres, perigosos ou penosos. O horário de trabalho deve permitir a frequência escolar.

A esses menores é assegurado, no mínimo, o pagamento do Piso Salarial da categoria.





SALÁRIO

FIQUE ATENTO!

O salário é o valor pago pelo empregador ao empregado como contraprestação pelos serviços prestados. Quando o salário é mensal deve ser pago até o 5º dia útil do mês seguinte ao mês trabalhado. Este pagamento deve ser feito mediante recibo em duas vias, sendo uma das vias entregue ao empregado.

O Salário Mínimo Nacional é o valor mínimo que deve ser pago a todos os empregados que não têm salário fixado em lei ou em negociação coletiva de seus sindicatos.

O Salário Mínimo Estadual é o valor mínimo estabelecido por lei ou decreto estadual que deve ser pago aos empregados que não são abrangidos por negociação coletiva de sindicato.

Os Sindicatos podem firmar Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho (negociação coletiva) estipulando um valor de Piso Salarial diferente do definido pelo Governo Federal ou Estadual, devendo prevalecer o negociado pelo Sindicato com o empregador ou Sindicato Patronal.

SEM CONVENÇÃO OU ACORDO É O PISO ESTADUAL QUE VALE

Todo trabalhador que no município onde desempenha suas atividades o Sindicato não tenha firmado a Convenção ou o Acordo Coletivo de Trabalho deverá receber, como pagamento mínimo mensal o Piso Salarial do Estado. Se o Estado não estipulou um Piso Salarial, deverá receber, no mínimo, o Salário Mínimo Nacional.

SALÁRIO-FAMÍLIA

UM BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Na verdade não é salário e sim benefício previdenciário, regulado pela Lei n° 8.213/91.

Para receber o salário-família é preciso estar dentro da faixa salarial estipulada pela Previdência Social e apresentar: certidão de nascimento do filho, caderneta de vacinação e comprovante de frequência escolar dos filhos. É paga uma cota de salário-família por filho até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade.

De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF n° 19, de 10/01/2014, o valor do salário-família será de R\$ 35,00, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido,

para quem ganha até R\$ 682,50. Já para o trabalhador que receber de R\$ 682,51 até R\$ 1.025,81, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 24,66. Os trabalhadores que recebem salários superiores a R\$ 1.025,81 não têm direito ao salário-família. Estes valores são corrigidos anualmente.

Se tanto o pai quanto a mãe forem empregados com carteira assinada, ambos têm direito ao benefício.

O empregador paga o salário-família na folha de pagamento, mas este benefício previdenciário é descontado do valor do INSS que ele terá que recolher todo mês.



TRANSPORTE RURAL

JORNADA DE TRABALHO

44 HORAS SEMANAIS É O LIMITE

O período de trabalho normal é de até 8 horas por dia ou 44 horas semanais. O limite da jornada existe para proteger a saúde do trabalhador, bem como garantir o direito ao convívio familiar e ao lazer.

O trabalhador também tem direito ao intervalo para refeição de no mínimo

uma hora. Além disso, tem direito a um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre o fim de uma jornada de trabalho e o início de outra.

O empregador que tiver mais de dez empregados é obrigado a ter cartão de ponto, livro ou outro meio legal para controlar o horário de seus empregados.

HORA “IN ITINERE”

TEMPO DE PERCURSO FAZ PARTE DA JORNADA DE TRABALHO

Hora “in itinere” nada mais é do que o tempo que o empregado gasta de sua residência ou ponto de embarque até o seu local de trabalho e retorno desde que o transporte seja fornecido pelo empregador - em se tratando de local de difícil acesso e/ou quando não é servido por transporte público. A Súmula 90/TST diz que “o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até

o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho”.

Considerando que as horas “in itinere” são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

HORA EXTRA

NO MÁXIMO DUAS HORAS POR DIA

A hora extra é aquela trabalhada depois da jornada normal (geralmente 8 horas diárias). O empregador não pode exigir trabalho extraordinário superior a duas horas extras por dia, salvo necessidade imperiosa devidamente comprovada.

A hora extraordinária deve ser paga com um adicional mínimo de 50% sobre a hora normal ou de 100% se realizada em dias do repouso semanal remunerado (domingos ou feriados). Estes adicionais podem ser maiores, dependendo se houver Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato.



REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

DESCANSAR É PRECISO

A todo trabalhador é garantido um repouso semanal remunerado (vinte e quatro horas), que deverá, preferencialmente, coincidir com o domingo. Também é considerado repouso semanal remunerado os

feriados civis e religiosos.

O trabalho eventual nos dias de repouso deve ser remunerado em dobro, salvo se houver compensação durante a semana.

ADICIONAL NOTURNO

ADICIONAL MÍNIMO DE 25%

O adicional por trabalho noturno é um acréscimo percentual no valor da hora trabalhada do empregado com a finalidade de indenizar-lhe pelo desconforto do serviço prestado durante a noite.

No meio rural, o período noturno inicia-se às 20 horas e vai até as 04 horas, no caso de atividades na pecuária. Na agricultura, o período noturno

inicia-se às 21 horas e termina às 05 horas. As horas noturnas devem ser pagas com adicional mínimo de 25% sobre a hora diurna. O Sindicato poderá estipular adicionais superiores da hora noturna, desde que haja, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

O trabalho em período noturno é proibido para menores de 18 anos.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

PRESERVAÇÃO DA VIDA

O adicional de periculosidade é aplicado quando um trabalhador exerce uma atividade que o expõe a uma constante condição de risco de morte, como por exemplo, em contato com substâncias inflamáveis, explosivos, energia elétrica, radiação ionizante ou substâncias radioativas.

Na área rural, são exemplos de trabalhadores nestas condições os vigilantes de propriedades rurais. Nas demais categorias considera-se os frentistas de postos de combustível, os operadores de distribuidoras de gás e os trabalhadores no setor de energia elétrica (quando há periculosidade constante na função), entre outros.

O valor do adicional de periculosidade corresponde a 30% do salário-ba-

se do trabalhador, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. Este adicional, assim como o noturno, o de hora extra e o de transferência, integra o salário do empregado, bem como a remuneração das férias e do 13º salário.

No entanto, o adicional de periculosidade só gera direito ao recebimento enquanto o trabalhador estiver exposto ao agente perigoso. Caso ele cesse, acabe, no caso de o empregado ser transferido de função, por exemplo, ele deixa de receber.

Os adicionais de periculosidade e de insalubridade não são cumulativos, ou seja, ou o trabalhador recebe um ou recebe outro.



Sem EPI
não dá!

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

PRESERVAÇÃO DA SAÚDE

O adicional de insalubridade é um direito concedido a trabalhadores que são expostos a agentes nocivos à saúde, como aquele realizado com exposição a ruído excessivo, a produtos químicos tóxicos, a agentes biológicos, a fezes de animais, entre outras hipóteses previstas na Norma Regulamentar nº 15, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Há três graus de aplicação da insalubridade: mínimo, que dá adicional de 10%, médio (20%) e máximo (40%).

O adicional de insalubridade é calculado sobre o Piso Salarial da categoria estipulado em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelo Sindicato. Não havendo Acordo ou Convenção, o adicional é calculado sobre o salário mínimo.

13º SALÁRIO

DIREITO DE TODO TRABALHADOR

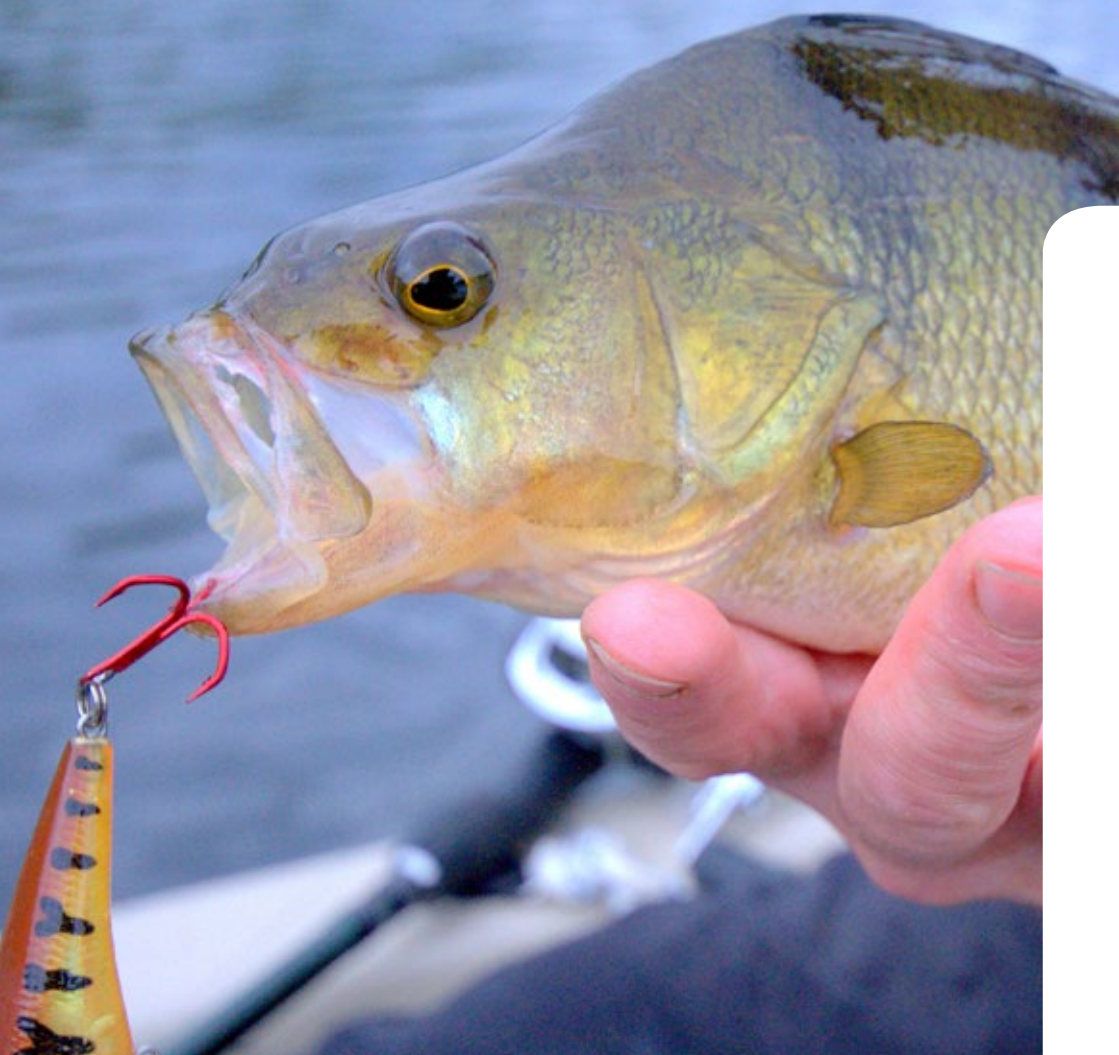
Todo empregado tem direito a receber um salário a mais por ano trabalhado. O 13º salário é calculado com base no valor: do salário integral, da média das horas extras e das horas "in itinere", dos adicionais de insalubridade, de periculosidade, de tempo de serviço e noturno, dentre outras parcelas remuneratórias.

Corresponde a 1/12 do salário mensal de dezembro vezes o número de meses trabalhados

no ano. O período igual ou superior a 15 dias conta-se como mês inteiro.

Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador deve pagar como primeira parcela do 13º, de uma só vez, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

A data limite de pagamento da segunda parcela do 13º é dia 20 de dezembro.



FÉRIAS

É PRECISO REPOR AS ENERGIAS

As férias existem para preservar a saúde de todo empregado – que tem direito a um período de gozo de férias remuneradas por ano trabalhado, com acréscimo de 1/3 sobre o valor do salário normal.

No mês de férias o empregado não trabalha, mas recebe o valor do salário normal, acrescido de 1/3.

As férias podem ser parceladas em até 2 períodos, com prazo mínimo de 10 dias cada período.

Após 12 meses de trabalho, o empregado adquire o direito de receber férias (período aquisitivo), e o empregador tem o período de 12 meses seguintes para conceder as férias (período de concessão).

Caso empregador não dê férias ao empregado dentro do período de concessão, esta deve ser paga em dobro e é sobre este valor que deverá ser pago o 1/3 constitucional. No pagamento das férias em dobro, o empregado descansa 30 dias e recebe o valor de duas férias.

O empregado com mais de 5 faltas injustificadas no período aquisitivo, terá reduzido o período de férias. Quanto mais faltas injustificadas, menor será seu período de férias. Exemplo:

Até 05 faltas	30 dias de férias
De 06 até 14 faltas	24 dias de férias
De 15 até 23 faltas	18 dias de férias
De 24 até 32 faltas	12 dias de férias
De 33 faltas ou mais	sem direito a férias.

Terão direito a férias proporcionais os empregados que forem demitidos ou pedirem demissão que não tiverem completado o período de 12 meses de trabalho. Nesta situação o empregado receberá proporcio-

nalmente 1/12 de férias por mês trabalhado. O período de aviso prévio conta como tempo de trabalho para cálculo das férias. Conta-se como mês integral o período igual ou superior a 15 dias.



DESCONTOS SALARIAIS

O QUE A LEI PERMITE

O artigo 462 da CLT diz que “ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.”

No mesmo sentido o inciso X, do art. 7.º, da CF/88, que dispõe sobre a “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;”

A lei estabelece algumas situações em que é permitido o desconto nos salários dos empregados:

- 1) Adiantamentos salariais.
- 2) Descontos resultantes de dispositivos de Lei:
 - a) contribuição previdenciária oficial;
 - b) imposto de renda deduzido na fonte;
 - c) contribuição sindical obrigatória;
 - d) pensão alimentícia judicialmente determinada;
 - e) pena criminal pecuniária;
 - f) custas judiciais;
 - g) dívidas contraídas junto ao SFH (Sistema Financeiro de Habitação), mediante requerimento;
 - h) vale-transporte;
 - i) retenção de saldo salarial por falta de aviso prévio de empregado que pede demissão e;
 - j) empréstimo contratado pelo trabalhador (nos termos da Lei 10.802/03).
- 3) Descontos autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo.
- 4) Descontos relativos a dano doloso causado pelo empregado (conforme § 1.º do art. 462 da CLT).
- 5) Descontos relativos a dano culposo causado pelo empregado, desde que isto tenha sido pactuado (também, conforme § 1.º do art. 462 da CLT).

DIZ A LEI...

A Súmula 342 do TST, que impõe nova interpretação ao art. 462 da CLT, assim dispõe:

"Descontos salariais. Art. 462 da CLT (Res. 471/1995, DJ 20.04.1995) - Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico."

Assim, ainda que não discriminados explicitamente no art. 462, da CLT, os descontos mencionados na Súmula 342 serão válidos quando não houver comprovação de coação ou defeito na manifestação de vontade do empregado.



LICENÇA-MATERNIDADE

TRABALHANDO POR OUTRA CAUSA

Licença-maternidade ou licença à gestante é o direito que a trabalhadora grávida tem de se afastar do serviço e continuar recebendo sua remuneração por 120 dias.

A mulher grávida tem direito à estabilidade no emprego desde

a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, período em que não pode ser despedida sem justa causa, conforme dispõe a norma constitucional em seu artigo 10, inciso II, letra "b", dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias.

LICENÇA-PATERNIDADE

PAIS PRESENTES

É direito do homem se afastar do trabalho para acompanhar a mulher e o filho recém-nascido.

O período de afastamento é de 5 dias a partir do dia do nascimento da criança.






ACIDENTE DE TRABALHO

FORNECIMENTO DA CAT É OBRIGATÓRIO

O acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa/empregador, ou ainda deslocamento do trabalho (ida ao trabalho ou volta para casa).



 <p>PREVIDÊNCIA SOCIAL INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL</p> <p>COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT</p>	1- Emitente <input type="checkbox"/>
	1- Empregador 2- Sindicato 3- Médico 4- Segurado ou dependente 5- Autoridade pública
	2- Tipo de CAT <input type="checkbox"/>
	1- Inicial 2- Reabertura 3- Comunicação de Óbito em: <input type="text"/>
I - EMITENTE	

Em caso de acidente, o empregador deve entregar ao empregado a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Se a empresa se recusar, o empregado deve procurar o Sindicato, o INSS ou o próprio médico que o atendeu.

Se o empregado receber licença médica, o empregador pagará o salário

dos primeiros 15 dias. Daí em diante, o INSS pagará o benefício enquanto durar a incapacidade para o trabalho definido pela perícia médica.

O trabalhador acidentado tem estabilidade provisória de 12 meses após o retorno ao trabalho. Neste período o trabalhador não pode ser demitido sem justa causa.



Onde está a dignidade?



MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

AMBIENTE SAUDÁVEL E AGRADÁVEL

O meio ambiente de trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades de trabalho - que deve ser saudável e sem agentes que causem danos à saúde física ou psíquica dos trabalhadores, conforme prevê a Constituição Federal, art. 7º, XXII, art. 200,

VII e art. 225.

O empregador também deve adotar medidas de proteção coletiva de trabalho, além de fornecer e fiscalizar o uso dos equipamentos de proteção individual e dar treinamento aos trabalhadores.



NORMA REGULAMENTADORA N° 31











MAIS SEGURANÇA AO TRABALHADOR

Esta Norma Regulamentadora tem por objetivo estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, da pecuária, da silvicultura, da exploração florestal e da aquicultura com a segurança, saúde e o meio ambiente do trabalho.

O foco da NR 31 é garantir que os empregadores forneçam condições de trabalho, de higiene e de conforto aos trabalhadores por meio do estudo do ambiente, adotando medidas para controle dos riscos visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores.

CABE AO EMPREGADOR

A NR 31 estabelece obrigações a serem adotadas pelos empregadores ou equiparados. Confira algumas.

-  Garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto para todos os trabalhadores.
-  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.
-  Promover melhorias nos ambientes e nas condições de trabalho, de forma a preservar o nível de segurança e saúde dos trabalhadores.
-  Adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho.
-  Assegurar que se forneça aos trabalhadores instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde, bem como toda orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro.
-  Informar aos trabalhadores sobre os riscos decorrentes do trabalho e as medidas de proteção implantadas, inclusive em relação a novas tecnologias adotadas pelo empregador.
-  Permitir que representante dos trabalhadores, legalmente constituído, acompanhe a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.
-  Adotar medidas de redução do risco ao mínimo mediante a introdução de medidas técnicas ou organizacionais e de práticas seguras inclusive por meio de capacitação.
-  Adoção de medidas de proteção pessoal, sem ônus para o trabalhador, de forma a complementar ou caso ainda persistam temporariamente fatores de risco.
-  Fornecer gratuitamente equipamentos de proteção coletiva e individual para os trabalhadores.





CABE AO EMPREGADO

A Norma também estabelece obrigações aos trabalhadores. Confira abaixo as principais.

- ▶—▶ Cumprir as determinações sobre as formas seguras de desenvolver suas atividades, especialmente quanto às Ordens de Serviço para esse fim.
- ▶—▶ Adotar as medidas de proteção determinadas pelo empregador, em conformidade com esta Norma Regulamentadora, sob pena de constituir ato faltoso a recusa injustificada.
- ▶—▶ Submeter-se aos exames médicos previstos nesta Norma Regulamentadora.
- ▶—▶ Colaborar com a empresa na aplicação desta Norma Regulamentadora.

Conforme determina o artigo 488 da CLT, a redução da jornada de trabalho em 2 horas diariamente, não lhe acarretará qualquer prejuízo salarial, ou seja, ainda que o contrato estabeleça uma jornada de 8 horas, o empregado poderá trabalhar apenas 6 horas e receber integralmente o salário estabelecido em contrato.

Se optar pela redução dos 7 dias corridos o empregado irá trabalhar as horas diárias normalmente e descansar os últimos 7 dias, também sem qualquer prejuízo na remuneração.

A duração do período de aviso prévio por iniciativa do empregador foi alterado pela Lei nº 12.506/2011. Esta lei estabelece que o período de aviso dependendo do tempo de serviço na mesma empresa. Para os empregados que têm até 1 ano de serviço na mesma empresa, o prazo continua de 30 dias. Para cada período de um ano completo é acrescido mais 3 dias no prazo do aviso prévio, podendo chegar este acréscimo em até 60 dias. Assim, o aviso prévio poderá ter duração máxima de 90 dias, 30 de período normal mais 60 dias de acréscimo.

Exemplo: um empregado dispensado sem justa causa, trabalhou em uma propriedade rural por 5 anos e 8 meses. Este empregado terá direito ao aviso prévio de 45 dias, ou seja, 30 dias normais com acréscimo de 15 dias em virtude da Lei 12.506.

Vale ressaltar que mesmo o aviso

prévio sendo indenizado, seu período é contado como tempo de serviço para pagamento de Férias e 13º Salário, desta forma, deve-se observar o acréscimo da proporcionalidade. Se utilizarmos o mesmo exemplo acima mas a duração do trabalho foi de 5 anos e 10 meses e 20 dias e o empregador indenizou o aviso prévio. Neste caso, o empregado terá direito a 48 dias de aviso prévio, 30 dias normais com acréscimo de 18 dias, pois com o período de aviso indenizado, a soma do tempo de serviço foi superior a 6 anos.

Tempo de Trabalho	Aviso
Até 1 ano	30 dias
De 1 ano e 1 dia a 2 anos	33 dias
De 2 anos e 1 dia a 3 anos	36 dias
De 3 anos e 1 dia a 4 anos	39 dias
De 4 anos e 1 dia a 5 anos	42 dias
De 5 anos e 1 dia a 6 anos	45 dias
De 6 anos e 1 dia a 7 anos	48 dias
De 7 anos e 1 dia a 8 anos	51 dias
De 8 anos e 1 dia a 9 anos	54 dias
De 9 anos e 1 dia a 10 anos	57 dias
De 10 anos e 1 dia a 11 anos	60 dias
De 11 anos e 1 dia a 12 anos	63 dias
De 12 anos e 1 dia a 13 anos	66 dias
De 13 anos e 1 dia a 14 anos	69 dias
De 14 anos e 1 dia a 15 anos	72 dias
De 15 anos e 1 dia a 16 anos	75 dias
De 16 anos e 1 dia a 17 anos	78 dias
De 17 anos e 1 dia a 18 anos	81 dias
De 18 anos e 1 dia a 19 anos	84 dias
De 19 anos e 1 dia a 20 anos	87 dias
A partir de 20 anos	90 dias



FUNDO DE GARANTIA

UM AMPARO AO TRABALHADOR

Todos os trabalhadores com carteira assinada têm direito a uma conta vinculada ao FGTS, que foi criado para proteger os trabalhadores demitidos sem justa causa.

Os empregadores são obrigados a depositar todos os meses 8% da remuneração do trabalhador (salários base mais os adicionais) na conta do FGTS. Não há desconto desse valor no salário do empregado.

Quando o trabalhador é demitido sem justa causa, tem direito de sacar o saldo da conta acrescido de multa paga pelo empregador de 40% sobre os depósitos de todo o período do contrato de trabalho.

Também pode ser sacado o saldo do FGTS nos seguintes casos: término do contrato de trabalho por prazo determinado, para aquisição da casa própria, aposentadoria, doenças graves, falecimento e após 3 anos fora do regime do FGTS. Nestes

casos, como não há dispensa imotivada, não há incidência de multa dos 40% do saldo do FGTS.

O trabalhador que pede demissão do emprego não tem direito de sacar o saldo do FGTS.

SEGURO-DESEMPREGO

EM BUSCA DE UMA NOVA OPORTUNIDADE

O seguro-desemprego é um benefício integrante da seguridade social que tem por objetivo, além de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado sem justa causa, auxiliá-lo na manutenção e na busca de emprego, promovendo para tanto, ações integradas de orientação, de recolocação e de qualificação profissional.

Para ter direito ao seguro-desemprego

o trabalhador deve ter sido dispensado involuntariamente sem justa causa pelo empregador; ter carteira assinada; ter recebido salários consecutivos nos últimos seis meses; ter trabalhado seis meses nos últimos trinta e seis meses; não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; não possuir renda própria suficiente para sua manutenção e de sua família.

PIS

ABONO SALARIAL

O cadastramento no Programa de Integração Social (PIS) é um direito do trabalhador. Além de ser um dos critérios para a atribuição do Abono Salarial, o cadastramento no PIS possibilita também a identificação no pagamento do FGTS e seguro-desemprego.

Só tem direito a receber o Abono Salarial trabalhadores cadastrados a mais de 5 anos e que seus empregadores

contribuam para o PIS. Atualmente apenas empresas (pessoa jurídica) são obrigadas a contribuir com o PIS. Empregadores rurais (pessoa física) não têm essa obrigatoriedade, por isso, trabalhadores rurais, que são empregados de pessoa física, não recebem o Abono Salarial do PIS.

O benefício é pago pela Caixa Econômica Federal.



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL



RESCISÃO DO CONTRATO

ROMPENDO A RELAÇÃO DE EMPREGO

A Rescisão do Contrato de Trabalho é o rompimento da relação de emprego entre o empregador e o empregado.

Existem diversas formas de rescisão de contrato, as mais comuns são: demissão sem justa causa por iniciativa do empregador e o pedido de dispensa por iniciativa do empregado.

A demissão sem justa causa por iniciativa do empregador ocorre por vontade de empregador sem que o empregado tenha cometido qualquer falta grave. O empregador deve dar o aviso prévio ao empregado que tomará a opção de diminuir sua jornada de trabalho em duas horas diárias ou faltar sete dias corridos ao final do período do aviso (esta é uma vontade expressa do empregado).

Já no pedido de demissão por

iniciativa do empregado, este deve comunicar o empregador que se afastará do serviço, dando para isso o Aviso Prévio de 30 dias. Nesta situação não há redução da jornada de trabalho nem é permitido faltar ao serviço.

Nas rescisões de contrato de trabalho de empregado com mais de um ano de serviço é obrigatória a homologação pelo sindicato do empregado ou, na falta deste, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO

CONFERINDO OS VALORES

A legislação trabalhista estabelece que a rescisão de contrato de um empregado com mais de um ano de serviço deve ser assistida pelo Sindicato que representa a categoria daquele trabalhador e, na inexistência deste, do Ministério do Trabalho e Emprego.

O ato de homologar o termo de rescisão de contrato de trabalho nada mais é do que o Sindicato da categoria do trabalhador conferir os cálculos dos direitos que o empregado tem a receber e verificar se as verbas estão sendo pagas de forma correta, seja qual for o motivo da rescisão. Isto significa que o pagamento do valor da rescisão deve ser realizado na presença do representante do Sindicato por meio de comprovante bancário

em conta em nome do trabalhador.

O prazo para homologação da rescisão é do primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio é trabalhado; ou até o décimo dia, contado a partir da data da notificação da demissão, quando o aviso prévio é indenizado ou dispensado de seu cumprimento. Vencidos esses prazos, é devida pelo empregador uma multa equivalente ao salário do trabalhador.

A homologação da rescisão está prevista em benefício do trabalhador no art. 477, da CLT, pela Portaria SRT/MTE nº 01, de 25/05/2006, pela Instrução Normativa SRT/MTE nº 5, de 14/07/2010 e pela Portaria MTE nº 2.685, de 26/12/2011.



PREVIDÊNCIA SOCIAL

A MERECIDA APOSENTADORIA

O principal benefício pago pelo INSS aos empregados rurais é a aposentadoria por idade – concedido a trabalhadores rurais homens com idade a partir dos 60 anos e mulheres a partir dos 55 anos. Na área urbana, o prazo é maior: 5 anos a mais, ou seja, 65 para as homens e 60 anos para as mulheres. Além da idade mínima, é preciso que os trabalhadores, rurais e urbanos, tenham tempo mínimo de contribuição ao INSS (carência).

É importante destacar que a responsabilidade pelo recolhimento da contribuição previdenciária é do empregador que, ao assinar a carteira de trabalho, tem por obrigação legal descontar o INSS do salário do empregado e fazer o recolhimento em guia apropriada. Porém, o problema reside nas relações

de trabalho informais (sem carteira assinada), já que para ter acesso ao benefício previdenciário há a necessidade de o empregado comprovar que houve o pagamento do INSS. O que significa, portanto, que um empregado rural que não tenha sua carteira de trabalho assinada (registro em carteira) dificilmente conseguirá se aposentar pela via administrativa (pedido de aposentadoria feito diretamente junto ao INSS) tendo em vista que, além de completar a idade mínima, é preciso comprovar que houve contribuição à Previdência Social.

A lei diz que até o ano de 2008 a aposentadoria por idade do empregado rural era concedida apenas mediante a comprovação do tempo de serviço rural no período da carência exigida. A partir de janeiro de 2011 esta regra mudou. O empregado rural continua tendo direito à aposentadoria por idade aos 60 anos para o homem e 55 anos para a mulher, no entanto, é preciso que se cumpra o período de carência comprovando o exercício de atividade rural até dezembro de 2010 e o restante do período com tempo de contribuição. Para aposentadoria por idade, a carência mínima é de 180 meses (15 anos).

Para os empregados rurais diaristas que são contratados pelas normas da Lei 11.718/2008 – Contrato de Curto Prazo, há um período de adaptação em que até 31 de dezembro de 2015, cada mês trabalhado vale por três de contribuição, limitado a 12 meses dentro do ano; e que de janeiro de 2016 a dezembro de 2020, cada mês trabalhado

pelo Contrato de Curto Prazo vale por dois meses de contribuição, também limitado a 12 meses, dentro do respectivo ano civil.

Invalidez – Já o benefício pago aos trabalhadores que estão incapacitados de trabalhar, por motivo de doença causadas pelo serviço prestado, é chamado de aposentadoria por invalidez. Para recebê-lo, é preciso ser segurado do Regime Geral da Previdência Social antes de ter sofrido a enfermidade ou o acidente causador da invalidez.

Outros benefícios da Previdência Social precisam ter a carência como é o caso do auxílio-doença, pensão por morte e salário maternidade.

SEM CARTEIRA ASSINADA, SEM APOSENTADORIA

No dia a dia do empregado rural, a realidade é muito diferente. Devido ao alto índice de informalidade, muitos empregados e empregadas rurais que completaram a idade mínima para se aposentar, não estão conseguindo. O Movimento Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais tem buscado soluções para esta condição em que se encontram os empregados sem carteira assinada. Contudo, este problema não é de responsabilidade do empregado ou da empregada rural. Quem estiver com dificuldade de se aposentar por falta de contribuição ao INSS, pode procurar o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de seu município para mais informações.

Inaceitável!





Trabalho Escravo
Vamos abolir de vez
essa vergonha.

TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO

MSTTR CONTRA ESTA PRÁTICA

O Código Penal Brasileiro tipifica as condições análogas à escravidão como crime. O seu artigo 149 diz: “reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto”.

É possível definir trabalho em condições análogas à condição de escravo como o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador.

A escravidão moderna caracteriza-se não somente pelo trabalho forçado ou obrigatório, mas também pela não garantia das condições mínimas de dignidade, sujeitando o trabalhador a tarefas degradantes, exaustivas ou mesmo a ambientes de trabalho inadequados à sadia qualidade de vida.

Na conceituação mais tradicional, o trabalho escravo ou forçado exige que o trabalhador seja coagido a trabalhar ou permanecer prestando serviços, impossibilitando ou dificultando o seu desligamento.

Mais recentemente, o chamado trabalho degradante, caracterizado por péssimas condições de trabalho, inclusive sem o respeito às normas de segurança e medicina do trabalho, também é visto como uma das modalidades do trabalho análogo à condição de escravo.

Assim, pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e de segurança, além da ausência de condições mínimas de trabalho, de moradia, de higiene, de respeito e de alimentação, tudo devendo ser garantido em conjunto. Enfim, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes.

O trabalhador que se encontrar nestas condições deve procurar o Sindicato ou o Ministério do Trabalho e Emprego.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

SINDICATO DOS TRABALHADORES X SINDICATO PATRONAL

Convenção Coletiva de Trabalho é um instrumento de caráter normativo, firmado entre sindicato dos trabalhadores e dos empregadores, que estabelece pisos salariais mínimos e demais condições de trabalho específicas para a categoria dos trabalhadores pertencentes ao sindicato.



As Convenções Coletivas têm validade apenas na base territorial (município) dos sindicatos envolvidos.

Para que tenham validade e se apliquem a todos, elas precisam ser registradas no Ministério do Traba-

lho e Emprego - MTE. A obrigatoriedade de depósito dos instrumentos no MTE, para fins de registro e arquivo, tem previsão legal no art. 614 da CLT e objetiva a verificação dos requisitos formais exigidos para a sua celebração e a publicidade que deve ser dada a tais atos.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

SINDICATO DOS TRABALHADORES X EMPRESA

Assim como as Convenções, os Acordos Coletivos de Trabalho são instrumentos de caráter normativo, no entanto, os Acordos são firmados entre o Sindicato dos trabalhadores e um ou mais empregadores

ou empresas.

Eles têm sua aplicação apenas para os trabalhadores das empresas ou empregadores que firmaram o Acordo com o Sindicato.



SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS

A CASA DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA RURAL

Sindicato é uma associação de trabalhadores tendo como função defender os interesses da categoria, sendo eles de natureza profissional e/ou cidadã. Cada trabalhador é livre para participar de um sindicato e dele se tornar sócio, sendo o conjunto dos trabalhadores organizados num sindicato capaz de estruturar e regular o seu funcionamento e definir as formas e os objetivos da ação coletiva.

Os sindicatos assumem um papel primordial na sociedade face às graves crises nacionais que permeiam na atualidade. Nas sociedades

modernas, a organização segundo interesses comuns é cada vez mais uma necessidade. Afinal, toda a ação sindical dos trabalhadores não é apenas para a defesa dos seus próprios interesses, mas também para o desenvolvimento da própria sociedade.

Os sindicatos defendem os direitos e interesses coletivos ou individuais de uma categoria profissional. Em questões judiciais ou administra-

tivas os sindicatos representam e defendem os interesses de toda a categoria. Além disso, os sindicatos mantêm serviços de orientação sobre direitos trabalhistas e a maioria deles conta também com um departamento jurídico para defender os interesses de seus associados.

Se você tem alguma dúvida sobre seus direitos trabalhistas, procure o seu sindicato antes de recorrer à Justiça do Trabalho.

DENÚNCIAS

Denuncie a má conduta patronal. Não tenha receio, sua identidade será preservada. As denúncias podem ser direcionadas às seguintes entidades:

**STR - SINDICATO DOS
TRABALHADORES RURAIS
DO MUNICÍPIO**

**FETAEP - FEDERAÇÃO DOS
TRABALHADORES NA AGRICULTURA
DO ESTADO DO PARANÁ.**

FONE: (41) 3322-8711 | CURITIBA | PR
www.fetaep.org.br

**SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO
TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR**

RUA JOSÉ LOUREIRO | Nº 574 - Centro
CEP: 80.010-924 | CURITIBA | PR
FONE: (41) 3901-7514
www.portal.mte.gov.br/delegacias/pr

**PROCURADORIA REGIONAL DO
TRABALHO 9ª REGIÃO**

RUA VICENTE MACHADO | Nº 84 - Centro
CEP: 80.420-010 | CURITIBA | PR
FONE: (41) 3304-9000
www.prt9.mpt.gov.br

**O SINDICATO É UMA
FERRAMENTA DE LUTAS
E DE CONQUISTAS DOS
TRABALHADORES.
PARTICIPE VOCÊ TAMBÉM
E VENHA FAZER PARTE
DESSA LUTA.**

Assalariamento Rural



Campeiro



Cortador de cana

**Condições dignas
de vida e de trabalho**

**Acesso à Previdência Social
Saúde e Segurança no trabalho**

**Transporte coletivo
digno**

**Valorização do trabalho
da mulher**

Continuamos lutando por...



Remuneração digna e adequada

Formalização do trabalho no campo

Negociações coletivas favoráveis aos trabalhadores



Colheita de café



Retireiro

PROMOÇÃO



STTR
SINDICATO DOS TRABALHADORES
E TRABALHADORAS RURAIS

APOIO



Sistema de Gestão de Qualidade Certificada
NBR 150 901

Por que trabalhar co

Muitos trabalhadores pensam que trabalhar sem
nisso! Veja a comparação abaixo e pe

REGISTRADO

- Garantia de emprego fixo de acordo com a legislação trabalhista (CLT).
- Piso salarial garantido por lei ou convenção coletiva de trabalho do sindicato.
- Férias remuneradas de trinta dias com adicional de 1/3 (um terço).
- Décimo terceiro salário.
- Repouso semanal remunerado.
- Equipamento de proteção individual.
- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.
- Seguro-desemprego quando despedido sem justa causa.
- Salário-família (depende do valor do salário).
- Licença-maternidade (120 dias).
- Licença-paternidade (5 dias).
- Aposentadoria (por idade, tempo de serviço ou invalidez).
- Auxílio-doença.
- Auxílio-acidente de trabalho.
- Pensão por morte.

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Com carteira assinada?

Carteira assinada é mais vantajoso. Não acredite
e receba que a realidade é bem diferente.

SEM REGISTRO

- ☒ Não tem garantida sua condição de empregado.
- ☒ Não tem direito à aposentadoria e aos demais benefícios previdenciários.
- ☒ Não recebe o Fundo de Garantia.
- ☒ Não tem comprovação de renda.

Busque sempre um emprego com carteira assinada. Seu futuro agradece.

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO



TRABALHO
SOCIAL

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

FETAEP
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA
AGRICULTURA DO ESTADO DO PARANÁ

STTRs
Sindicatos dos Trabalhadores
e Trabalhadoras Rurais



FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA DO ESTADO DO PARANÁ

Filiada à

