

CARTILHA

Direitos do Trabalhador e Relações de Trabalho



VINÍCOLA
AURORA

somos
COOP

Su má rio

Qual lei regula as relações de trabalho e emprego?.....	04
Quem é o empregador rural e quem é o empregado rural?	04
Contrato de trabalho	05
Tipos de contrato recomendados	05
Contrato de parceria agrícola	07
Arrendamento rural.....	07
Contratação de estrangeiros.....	08
Contratação de indígenas	08
Contratação de aposentados	09
Contratação de diaristas.....	09
Contratação de menores de 18 anos.....	10
Contratação de terceiros.....	11
Quem ganha benefícios do governo, o que perde ao ser contratado?.....	12
Pessoas que tiram férias de seus empregos podem ser contratadas para trabalhar em outra empresa/safra?	12
Remuneração.....	13
Troca de dias	14
Medicina ocupacional e do trabalho.....	14
Quais laudos são obrigatórios fazer e quando devo fazer a renovação?.....	16
O que são exames admissionais, periódicos e demissionais na medicina do trabalho?	18
Primeiros socorros	18
O que é salário?.....	19
Até quando pode ser pago o salário?.....	19
Descontos salariais	20
Jornada de trabalho	21
Intervalo intrajornada e interjornada	22

Descanso semanal preferencialmente aos domingos.....	22
Falta justificada.....	24
Falta injustificada.....	24
Quando o empregado tem direito a férias?.....	25
O que é o 13º salário?.....	26
Aviso prévio.....	26
FGTS.....	27
Verbas rescisórias.....	27
Até quando o contratante tem para pagar as verbas rescisórias?.....	29
Quais verbas devidas em rescisão por término de contrato devem ser pagas?.....	29
Quais verbas devidas em rescisão por pedido de demissão devem ser pagas?.....	30
Quais verbas devidas em rescisão por dispensa do empregado por justa causa devem ser pagas?.....	30
Quais verbas devidas em rescisão por dispensa sem justa causa devem ser pagas?.....	31
Seguro desemprego.....	32
Quem pode utilizar o benefício do seguro desemprego?.....	32
Equipamentos de proteção (epis).....	33
Quais são as consequências se um empregado deixar de usar os equipamentos de proteção individuais.....	34
Transporte de trabalhadores.....	34
Transporte do empregado na rescisão.....	35
Frentes de trabalho.....	35
Periculosidade.....	36
Insalubridade.....	37
Principais obrigações de um empregador.....	38
Principais obrigações de um empregado.....	40
Quais são as penalidades que um empregador pode aplicar a um empregado que deixa de cumprir uma ou algumas de suas obrigações.....	41
Proteção à mulher.....	42
Direitos das gestantes.....	43
Período de afastamento da licença paternidade.....	44
Preconceito e discriminação.....	44
Política anticorrupção.....	45
Compromisso de sigilo e confidencialidade.....	47

1

Qual lei regula as relações de trabalho e emprego?

No Brasil, a relação de trabalho é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é uma legislação federal que estabelece as normas básicas para a relação empregador-empregado. Além da CLT, existem outras leis trabalhistas no Brasil que regulam questões específicas, como a Lei do Trabalho Temporário, a Lei do Estágio, entre outras.

Quem é o empregador rural e quem é o empregado rural?

Empregador: é quem contrata e se beneficia do trabalho realizado pelo empregado.

Empregado: é quem é contratado e realiza o trabalho e por ele recebe os valores pagos pelo empregador.

3

Contrato de trabalho

É a formalização de uma relação entre empregado e empregador, onde se estabelece direitos e deveres de ambas as partes.

Tipos de contrato recomendados

4

CONTRATO DE SAFRA: É um contrato por prazo determinado que terá vigência no período da safra. No contrato de safra é proibida a reconstrução do mesmo empregado em um período inferior a 6 meses entre um contrato e outro.

CONTRATO INTERMITENTE: É um contrato por prazo indeterminado, onde o empregado é chamado quando houver demanda e os pagamentos das verbas devidas é realizado sempre ao final de cada período de trabalho.



5 *Contrato de parceria agrícola*

É um contrato onde há cooperação entre o proprietário de uma área rural e um parceiro que irá explorar a atividade agropecuária, agroindustrial ou extrativista nessa área, dividindo os lucros e os riscos da produção. O contrato de parceria agrícola tem prazo mínimo de 3 anos de vigência, não podendo ser firmado por prazo inferior a esse.

DAS RESPONSABILIDADES:

No contrato de parceria a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores é solidária entre os parceiros, ou seja, os dois respondem diretamente.

Obs.: Na relação de trabalho, caso houver Subordinação, Habitualidade, Pessoalidade e Onerosidade, haverá vínculo empregatício e deverá ser assinado a carteira de trabalho como funcionário (CLT).

Arrendamento rural

Um contrato de arrendamento rural é um acordo legal entre duas partes, o arrendador (proprietário da terra) e o arrendatário (aquele que é o locatário que vai utilizar a terra), onde o arrendador cede o uso e o aproveitamento de uma propriedade rural ao arrendatário por um período determinado, em troca de um pagamento periódico (arrendamento).

DAS RESPONSABILIDADES

No contrato de arrendamento rural responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores é do arrendatário, sendo o arrendador responsável subsidiário, isto é, em caso de não atendimento pelo arrendatário, o arrendador responderá.

7 *Contratação de estrangeiros*

O estrangeiro que apresentar a documentação necessária pode firmar contrato de trabalho com o empregador brasileiro, fazendo jus a todos os direitos trabalhistas e previdenciários, sendo também proibida qualquer tipo de discriminação.

O estrangeiro para ser contratado deve ter CTPS, CPF e o documentos de permanência do migrante – CRM – Carteira de Registro Nacional Migratório, que deverá ser obtida na Polícia Federal.

8 *Contratação de indígenas*

Os indígenas considerados como “integrados”, ou seja, os que exercem plenamente seus direitos civis, apresentando a documentação necessária podem ser contratados e a contratação deve seguir a mesma sistemática dos demais cidadãos.

Seus costumes e tradições, característicos de sua cultura, devem ser respeitados.

9 *Contratação de aposentados*

A lei permite que sejam contratados como empregados os aposentados em razão dos seguintes benefícios:

- Aposentadoria por idade;
- Aposentadoria por tempo de contribuição;
- Aposentadoria da pessoa com deficiência;
- Aposentadoria Híbrida;
- Aposentadoria Rural.

Os aposentados por aposentadoria especial, por invalidez ou por incapacidade permanente NÃO podem ter relação de emprego, uma vez que a aposentadoria se dá por incapacidade para o trabalho. O exercício de uma atividade de trabalho caracteriza fraude contra a seguridade social e é crime, praticado pelo empregado e pelo empregador.

10 *Contratação de diaristas*

Não é recomendada a contratação de diaristas.

Entretanto, caso haja necessidade de contratação, ela deverá ser de apenas um dia de trabalho na semana, e o pagamento deverá ser ao final desse dia mediante a assinatura de recibo específico.

Essa contratação deverá se dar de maneira autônoma, ou seja, sem vínculo empregatício.

11.

Contratação de menores de 18 anos

Segundo entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego é PROIBIDA a contratação de menores de idade.



12

Contratação de terceiros

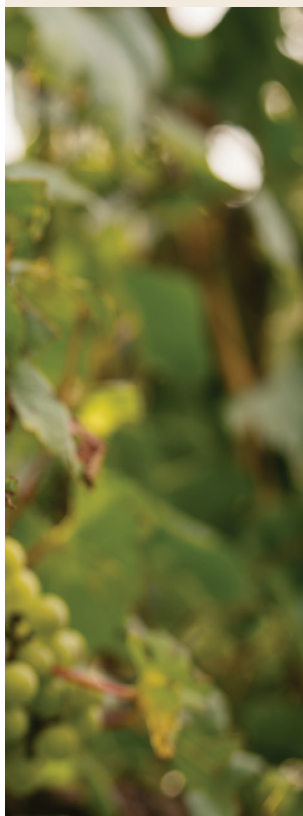
A terceirização de mão de obra é regida pela Lei 13.429/17. O contratante – associado – é subsidiariamente responsável pelas obrigações assumidas pela empresa prestadora de serviços com os empregados por ela contratados.

Importante sempre verificar se a empresa contratada atende os requisitos exigidos pela Lei 13.429/17, dentre eles:

- As empresas que contratam trabalhadores temporários devem formalizar essa relação por meio de um contrato escrito, que deve especificar as condições de trabalho, a atividade a ser exercida e a duração do contrato;
- O contrato de trabalho temporário pode ter duração de até 180 dias;
- A relação de trabalho temporário não gera vínculo empregatício com o tomador dos serviços, sendo o empregado vinculado à empresa de trabalho temporário.
- Os trabalhadores temporários têm direito a salários e benefícios equivalentes aos dos empregados da empresa tomadora que exercem a mesma função, o que inclui férias, 13º salário e outros direitos trabalhistas.
- O tomador é solidariamente responsável pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias em relação aos trabalhadores temporários.
- As empresas de trabalho temporário devem estar registradas e regularizadas junto aos órgãos competentes, e sua atuação deve ser fiscalizada.

Importante sempre atentar e verificar se a empresa contratada atende as exigências previstas na NR31, que estabelece os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho rural, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades rurais com a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho rural.

Obs.: Caso haja a terceirização, recomenda-se que os empregados sejam alojados nas propriedades dos contratantes, a fim de que se tenha plena garantia de que os trabalhadores estarão em local adequado e conforme a legislação.



13

Quem ganha benefícios do governo, o que perde ao ser contratado?

Dependendo da renda pessoal ou familiar, o empregado poderá perder os benefícios eventualmente recebidos do Governo Federal. Portanto, a perda do benefício não será automática, mas sim dependerá da renda pessoal ou familiar e do benefício recebido.

14

Pessoas que tiram férias de seus empregos podem ser contratadas para trabalhar em outra empresa/safra?

Sim. O empregado apenas não poderá trabalhar em férias para o empregador que lhe concedeu o período de descanso.

15.

Remuneração

A remuneração (salário) recebida pelo empregado não poderá ser inferior ao salário mínimo regional – Faixa 1

Para os municípios de Bento Gonçalves, Carlos Barbosa, Garibaldi, Monte Belo do Sul, Pinto Bandeira e Santa Tereza, a remuneração (salário) recebida pelo empregado obedece ao determinado na Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre Sindicato Rural da Serra Gaúcha e Federação dos Trabalhadores Assalariados Rurais do Rio Grande do Sul, sendo que a partir de 1º de agosto de 2024 será de R\$ 1.675,00 (um mil e seiscentos e setenta e cinco reais) mensais.

Havendo aumento no piso salarial do Estado do Rio Grande do Sul, que supere o valor da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025, este será o valor mínimo de salário a ser pago.

Toda a promessa de pagamento de comissão ou participação sobre a produção feita ao empregado, deverá ser anotada em sua CTPS ou contrato expresso ajustado entre as partes.

Troca de dias

É quando um produtor e sua família ajudam outro produtor nas atividades da produção e depois este FAVOR é retribuído da mesma forma.

A troca de dias deve ser realizada pelos membros das famílias produtoras, e não pode ser realizada por menores de 18 anos.

Neste caso, não se faz necessária qualquer formalização contratual.

Obs.: É proibida a troca de dias com funcionários.

Medicina ocupacional e do trabalho

A medicina do trabalho é uma especialidade médica voltada à prevenção e tratamento de doenças relacionadas ao trabalho, tem como foco a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

A proteção à saúde do trabalhador é um direito assegurado pela CLT, o cumprimento das medidas estabelecidas em legislações como as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho é obrigatório.



18

Quais laudos são obrigatórios fazer e quando devo fazer a renovação?

- **PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos)**, ele identifica, avalia e controla os riscos ocupacionais, sendo indispensável na prevenção de doenças e acidentes de trabalho. Sua renovação deve ser de 3 (três) em 3 (três) anos, visto que se houver mudanças que impactem a propriedade, execução ou condições de trabalho como; troca de maquinário, de estrutura entre outros, é importante comunicar a empresa que realiza a Medicina do Trabalho na propriedade, para avaliar se há necessidade de fazer alguma atualização de documento.
- **PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional)**, é elaborado de acordo com cada área de atuação do trabalhador na empresa/propriedade rural. Constam os exames realizados não somente na admissão e demissão, mas periodicamente, para monitorar a condição física e mental dos colaboradores. Garantindo esses recursos aos empregados, o contratante do serviço promove a segurança no trabalho e evita problemas com a lei. Esse laudo tem que ser revisado todos os anos e a renovação é anual.

18.

- **LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho).** As medições e avaliações ajudam a identificar riscos químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes no trabalho. O laudo atesta a presença de agentes de risco e exposição ocupacional no trabalho. Sua renovação deve ser de 3 (três) em 3 (três) anos, visto que se houver mudanças que impactem a propriedade, execução ou condições de trabalho como; troca de maquinário, de estrutura entre outros, é importante comunicar a empresa que realiza a Medicina do Trabalho na propriedade, para avaliar se há necessidade de fazer alguma atualização de documento.
- **LTIP: (Laudo Técnico de Inspeção Predial),** é o documento que atesta o estado geral de uma edificação, detectando possíveis falhas que possam colocar em risco seus ocupantes e o meio ambiente. A inspeção abrange não somente a parte estrutural de um edifício, como também instalações elétricas, hidráulicas, fundação, sistemas de combate a incêndio, esgoto, entre outros aspectos. Sua renovação deve ser de 3 (três) em 3 (três) anos, visto que se houver mudanças que impactem a propriedade, execução ou condições de trabalho como troca de maquinário, de estrutura, entre outros, é importante comunicar a empresa que realiza a Medicina do Trabalho na propriedade, para avaliar se há necessidade de fazer alguma atualização de documento.

1

O que são exames admissionais, periódicos e demissionais na medicina do trabalho?

São os exames feitos por ocasião da contratação, durante a prestação de serviços ou desligamento de um empregado.

Servem para demonstrar a condição de saúde no início, meio e encerramento de um vínculo de trabalho, de forma que evidencie se o trabalhador sofreu algum dano no tempo em que esteve empregado.

Exames admissionais e demissionais são obrigatórios para qualquer colaborador que tenha registro em carteira, e podem ser feitos na empresa ou numa clínica ocupacional.

Os exames periódicos são obrigatórios para todos os empregados que estão expostos a riscos ocupacionais, definidos pelo Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) e devem ser feitos anualmente, exceto se houver acordo ou convenção coletiva de trabalho em contrário.

Obs.: O exame admissional é válido por 90 dias, se o desligamento do funcionário for dentro desses 90 dias, não há necessidade de realizar o exame demissional, somente informar a data de demissão para a empresa que realiza a Medicina do Trabalho.

20.

Primeiros socorros

Os empregadores deverão manter em seus estabelecimentos uma caixa de primeiros socorros, como: gaze, soro fisiológico, ataduras, micropore, curativo pronto, pomada para alergia, antialérgico de uso autorizado pela Anvisa, paracetamol.

O que é salário?

É o valor pago ao empregado pelo serviço prestado em um mês, de segunda-feira a sábado, porque sábado é considerado como dia útil e não dia de descanso. Nenhum empregado pode receber valor inferior do que o salário mínimo nacional, mas como no RS existe o salário mínimo regional, é este que deve ser respeitado.

Para os municípios de Bento Gonçalves, Carlos Barbosa, Garibaldi, Monte Belo do Sul, Pinto Bandeira e Santa Tereza, existe Convenção Coletiva de Trabalho que prevê o piso mínimo de remuneração, mas que também determina que o valor não pode ser inferior ao mínimo regional.

Se a contratação for por número menor de horas, deverá ser pago o valor/hora que respeite a regra do salário mínimo aplicável.

Até quando pode ser pago o salário?

O salário é pago até o 5º dia útil do mês seguinte ao que foi trabalhado; o que não significa até o quinto dia corrido do mês.

Quando o dia do pagamento ocorrer na sexta-feira, ou em dia antecedente a feriado, o pagamento deve ocorrer de forma que o empregado tenha acesso imediato, ou seja, em dinheiro, transferência ou PIX, sendo vedado o pagamento em cheque ou meios que necessitem de prazo para compensação. Em outras palavras, o empregado deve ter acesso imediato ao valor pago.

23 Descontos salariais

Todo e qualquer desconto na folha de pagamento do empregado deve ser autorizado de forma escrita, no contrato de trabalho ou em declaração separada, bem como deve constar no recibo de pagamento de salário ou contracheque, com assinatura do empregado.

- **Habitação:** O empregador, quando necessário, deverá fornecer moradia em condições de higiene e saúde, em peças forradas assoalhadas, com banheiro, instalação sanitária, cama, colchão, roupas de cama e cobertas. E poderá descontar, desde que autorizado pelo empregado, no início do contrato de trabalho até o percentual de 20% sobre o salário mínimo federal por mês.
- **Alimentação:** O empregador deverá fornecer ao empregado rural, alimentação elaborada posta à mesa, farta e de boa qualidade. E poderá descontar, desde que autorizado pelo empregado, até 20% do salário mínimo federal por mês.

Se o empregado contratado recebe habitação e alimentação, mas nunca foi descontado qualquer valor do salário, o empregador não pode passar a fazê-lo. Ou seja, os contratos devem prever os descontos desde o início.

Jornada de trabalho

É o tempo que o empregado leva para realizar suas atividades diárias no trabalho, sendo pago por isso. Tem o tempo normal que é aquele previsto no contrato de trabalho, e tem as horas extras que se referem ao período que excede o normal.

A lei determina a obrigação de existência de registro de jornada para empregadores com mais de 20 empregados. Todavia, é importante que, mesmo que se tenha número menor de empregado que seja realizado o controle/apontamento da jornada de trabalho. É dever do empregado registrar todo o tempo de trabalho.

A jornada de trabalho legal é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, podendo ser acrescida de até duas horas extras diárias.

As horas extras deverão ser remuneradas com os adicionais previstos em lei.

Para os empregados que trabalham nos municípios de Bento Gonçalves, Carlos Barbosa, Garibaldi, Monte Belo do Sul, Pinto Bandeira e Santa Tereza, poderá ser aplicada a convenção coletiva de trabalho 2024/2025 (Sindicato Rural da Serra Gaúcha e Federação dos Trabalhadores Assalariados Rurais do Rio Grande do Sul), que prevê a possibilidade de realização de até 4 horas extras diárias, desde que a necessidade seja imperiosa e inevitável. As horas extras também serão remuneradas de forma especial, com adicional que pode chegar a 100% sobre o valor da hora normal.

Intervalo intrajornada e interjornada

É obrigatória a concessão de intervalo para descanso e alimentação, sob pena de pagamento do tempo que o empregado deixar de usufruir, com acréscimo de 50%.

Para jornadas de até 6h, o intervalo deverá ser de 15min;

Para jornadas superiores a 6h, o intervalo deverá ser de, no mínimo, 1h e, no máximo, de 2h.

A norma coletiva prevê situações extraordinárias, de acordo com o local, época do ano e tipo de produção rural. Para os empregados que trabalham nos municípios de Bento Gonçalves, Carlos Barbosa, Garibaldi, Monte Belo do Sul, Pinto Bandeira e Santa Tereza, no período do verão de Novembro a Fevereiro, inclusive, o intervalo poderá ser de até 4 (quatro horas), quando as atividades forem a campo. Na mesma região, na época de colheita, o intervalo intrajornada poderá ser feito com o mínimo de 30 (trinta minutos).

Entre um dia e outro de trabalho, é obrigatório intervalo de 11h o qual é o chamado intervalo interjornada.

Descanso semanal preferencialmente aos domingos

O trabalhador tem direito a uma folga semanal. Não podendo trabalhar mais de 7 dias corridos.

É obrigatório que, no mínimo, uma folga semanal seja dada em um domingo por mês.

Em regra, não deve haver trabalho em dias de feriados, caso trabalho em feriado este deverá ser remunerado de forma dobrada.



Falta justificada

A falta justificada é a ausência do trabalhador por um certo período de tempo, respaldada por lei. Não há desconto do trabalhador. Pode ocorrer por falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoas declarada em sua carteira de trabalho, em virtude de casamento, nascimento de filho, doação voluntária de sangue, para o fim de alistamento eleitoral, para cumprir as exigências do Serviço Militar, para realização de provas de exame vestibular, para comparecimento em juízo, para representar entidades sindicais em reuniões oficiais de organismo internacional do qual o Brasil seja membro, para acompanhar o filho de até seis anos em consulta médica por um dia por ano, para acompanhar esposa ou companheira em consultas médicas no período de gravidez, para realizar exames preventivos de câncer devidamente comprovados.

Lembrando que todas as justificativas de faltas devem ser comprovadas por meio de documento legal ou atestado médico.

Falta injustificada

Ocorre quando o empregado não comparece ou se ausenta do trabalho sem justificativa legal.

As faltas injustificadas deverão ser objeto de descontos salariais e poderão ocasionar outras punições ao empregado.



Quando o empregado tem direito a férias?

O empregado precisa trabalhar um ano para poder, no próximo ano, ter até 30 dias de férias. E, por lei, quem escolhe quando o empregado tira as férias é o empregador, devendo o aviso de férias ser concedido com, no mínimo, um mês de antecedência e o pagamento deve ser feito até dois dias antes do início do período das férias. E o valor deve ser acrescido de 1/3 do salário. Todos os empregados têm o direito a férias remuneradas anualmente, que podem ser parceladas em até três períodos, sendo que nenhum inferior a 5 dias.

O que é o 13º salário?

É uma remuneração adicional que deverá ser paga aos trabalhadores de forma proporcional (para quem tem menos de um ano de contrato) e de forma integral (para quem tem além de um ano de contrato). O décimo terceiro poderá ser pago em duas parcelas, sendo a primeira até 30/11 e a segunda até 20/12 de cada ano.

Aviso prévio

Nos contratos por prazo indeterminado, havendo a dispensa pelo empregador, deverá ser concedido ou indenizado aviso prévio ao empregado, que varia de 30 a 90 dias, dependendo do tempo de serviço do trabalhador na empresa.

FGTS

FGTS é a sigla para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que se trata de um benefício obrigatório pago pelos empregadores em nome de seus empregados, que garante o direito a um depósito mensal em uma conta bancária própria, correspondente a 8% do salário bruto.

Verbas rescisórias

As verbas rescisórias são os valores devidos ao trabalhador no momento da rescisão do contrato de trabalho. Seu pagamento ocorre quando o empregado deixa de trabalhar na empresa por qualquer motivo (demissão, término de contrato por prazo determinado, pedido de demissão, aposentadoria, entre outros). Essas verbas são obrigatórias e incluem, por exemplo, o saldo de salário (correspondente aos dias trabalhados no mês da rescisão), as férias proporcionais (se o empregado não as usufruiu integralmente), o décimo terceiro salário proporcional, o aviso prévio (caso não seja cumprido) e o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) com a multa de 40% sobre o valor depositado.



Até quando o contratante tem para pagar as verbas rescisórias?

De acordo com a Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é de até 10 dias contados a partir do término do contrato de trabalho, independente do motivo da rescisão. Esse prazo é válido tanto para os casos de demissão sem justa causa, quanto para os casos de pedido de demissão, término de contrato a prazo determinado, entre outros.

Quais verbas devidas em rescisão por término de contrato devem ser pagas?

- Férias proporcionais, acrescidas de 1/3;
- Décimo terceiro proporcional;
- Horas extras ou pagamento de saldo de banco de horas (se houver);
- Saldo de salário, se houver;
- FGTS do mês da rescisão;
- Multa de 40% FGTS;
- Contribuição social de 10%;

*Caso o contrato seja rescindido de forma antecipada é devida indenização da metade da remuneração dos dias faltantes para o término do contrato.

Quais verbas devidas em rescisão por pedido de demissão devem ser pagas?

- Saldo de salários dos dias trabalhados;
- Horas extras ou pagamento de saldo de banco de horas (se houver);
- Férias vencidas, acrescidas de 1/3 constitucional;
- Férias proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional;
- 13º salário proporcional.

Quais verbas devidas em rescisão por dispensa do empregado por justa causa devem ser pagas?

- Saldo de salários dos dias trabalhados;
- Horas extras ou pagamento de saldo de banco de horas (se houver);
- Férias vencidas, com acréscimo de 1/3 constitucional.

Depósito do FGTS do mês anterior e/ou do mês da rescisão.

Quais verbas devidas em rescisão por dispensa sem justa causa devem ser pagas?

- Saldo de salários dos dias trabalhados;
- Horas extras ou pagamento de saldo de banco de horas (se houver);
- Férias vencidas, acrescidas de 1/3 constitucional;
- Férias proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional;
- 13º salário proporcional;
- Aviso prévio;
- Multa de 40% sobre o saldo do FGTS;
- Guias para levantamento do saldo do FGTS depositado;
- Guias para recebimento das parcelas do seguro desemprego.

Seguro desemprego

É um dos benefícios da Seguridade Social e tem a finalidade de garantir assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado involuntariamente (sem justa causa).

Quem pode utilizar o benefício do seguro desemprego?

Quem estiver desempregado e não tiver outra fonte de renda. Não poderá estar recebendo benefícios da Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

O trabalhador recebe entre três e cinco parcelas de seguro-desemprego, dependendo de quanto tempo trabalhou antes da demissão. Dessa forma, o trabalhador recebe três parcelas se tiver no mínimo 6 meses trabalhados; quatro parcelas se tiver no mínimo 12 meses; e cinco parcelas se trabalhou 24 meses ou mais.

41

Equipamentos de proteção (EPIs)

Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) são dispositivos de uso individual destinados a proteger o trabalhador contra riscos à sua segurança e saúde no ambiente de trabalho. Esses equipamentos são utilizados em diversas atividades laborais, como a construção civil, a indústria química, a mineração, entre outras.

Alguns exemplos de EPIs são: capacetes, óculos de proteção, protetores auriculares, luvas, botas de segurança, cintos de segurança, máscaras respiratórias, entre outros.

Para colheita da uva, os EPIs recomendados são: luva, chapéu ou boné tipo árabe, bota, camisa manga longa, calça e protetor solar.



Para os empregados que fazem aplicação de defensivos agrícolas, os EPIs recomendados são:

- Luvas de Segurança
- Respiradores
- Viseira Facial
- Jaleco e calças hidro-repelentes
- Boné ou Touca Árabe
- Avental
- Bota de segurança
- Protetor auricular

OBS: levar em consideração os EPIs necessários descritos no PGRTR.

É importante que os EPIs sejam adequados à atividade desempenhada pelo trabalhador, tenham Certificado de Aprovação (CA) válido e que estejam em bom estado de conservação e funcionamento. Além disso, cabe ao empregador fornecer e fiscalizar o correto uso dos equipamentos necessários, a fim de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Quais são as consequências se um empregado deixar de usar os equipamentos de proteção individuais

Risco de acidentes e prejuízo à saúde do empregado;

Importante:

O empregado que não utilizar os EPIs deverão ser punidos por descumprimento de cláusula de contrato de trabalho. As punições poderão ser advertência por escrito, suspensão disciplinar e, dependendo da reincidência até rescisão do contrato por justa causa.

O empregador que não fornecer de forma correta e não fiscalizar o uso dos EPIs poderá ser multado em caso de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Transporte de trabalhadores

O transporte dos trabalhadores é de responsabilidade do empregador e deverá ser realizado em veículo adequado, não podendo ser realizado em reboques, carretos, caçambas etc. Conforme determina a NR-31.

A NORMA EXIGE:

Que o veículo de transporte coletivo de trabalhadores tenha:

- Autorização emitida pelas autoridades de trânsito;
- Capacidade para transportar todos os passageiros sentados;
- Motorista habilitado e devidamente identificado;
- Compartimento fixo e resistente para guardar ferramentas e materiais separados dos passageiros.

Transporte do empregado na rescisão

Se o empregado foi contratado pelo empregador em outra cidade, quando houver rescisão do Contrato de Trabalho, é sua obrigação transportar o empregado e seus pertences de volta ao local de origem, limitado o trajeto dentro do Rio Grande do Sul. Os custos do transporte serão do empregador.

Frentes de trabalho

Deverá conter local para refeição, descanso, ser disponibilizadas instalações sanitárias, fixas ou móveis, e devem oferecer proteção para todos os trabalhadores contra as intempéries e atender aos requisitos estabelecidos na NR-31.

Periculosidade

É o risco existente à vida do trabalhador. Está relacionada a riscos de acidentes e danos físicos, como trabalho em altura, exposição a radiação, trabalho com máquinas e equipamentos perigosos, inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, entre outros. O adicional de periculosidade, quando devido, determinará o acréscimo de 30% do salário do empregado.



47

Insalubridade

O risco existente é à saúde do trabalhador.

Exposição a agentes biológicos (fungos, bactérias, vírus, etc.), químicos (produtos tóxicos e metais pesados, etc.), físicos (ruído excessivo, temperaturas extremas e radiação, etc.), ergonômicos (trabalho repetitivo e posturas inadequadas, etc.) e outros, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. Pode ser prevenida com medidas como ventilação, iluminação, e equipamentos de proteção individual. É calculado com base na exposição aos agentes nocivos e na carga horária de exposição.

O laudo que avalia é o (PGRTR) Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural .

O adicional de insalubridade varia de acordo com o risco a que o trabalhador estiver exposto, sendo de:

1. 10% para insalubridade em grau mínimo;
2. 20% para insalubridade em grau médio; e
3. 40% para insalubridade em grau máximo.

O valor do adicional é calculado com base no salário mínimo nacional ou salário básico da categoria quando legalmente previsto.

Para os empregados dos municípios de Bento Gonçalves, Carlos Barbosa, Garibaldi, Monte Belo do Sul, Pinto Bandeira e Santa Tereza, a convenção coletiva de trabalho 2024/2025, assegura a todos os integrantes da categoria, um adicional de insalubridade em grau mínimo de 20%, calculado sobre o salário mínimo federal, elevando o percentual fixado em Lei.

Principais obrigações de um empregador

O empregador possui diversas obrigações legais e contratuais com relação aos seus empregados, que devem ser cumpridas para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro e a proteção dos direitos trabalhistas dos empregados e, dentre as principais, podemos destacar:

1. Registro do empregado: O empregador é obrigado a registrar seus empregados na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), anotando os dados pessoais, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais de trabalho, quando for o caso;

Todo empregado rural deverá ter em seu poder sua CTPS com o registro atualizado de todas as anotações e alterações referentes ao seu contrato de trabalho.

No caso de assinatura de CTPS digital, deverá ser fornecido cópia impressa do contrato de trabalho ao trabalhador rural no prazo de 5 dias a contar do ato de contratação.

48.

Não poderá o empregador, sob hipótese alguma, reter a CTPS do empregado, nem deixar de assiná-la no prazo previsto em lei.

2. Pagamento de salários e benefícios: O empregador deve pagar salários, férias, 13º salário, vale-transporte, vale-refeição ou alimentação, entre outros benefícios, de acordo com o que está previsto na legislação trabalhista ou em acordos coletivos de trabalho;
3. Fornecimento de contrato de trabalho, comprovantes de pagamento e termo de rescisão: O empregador deve fornecer ao empregado, cópia do recibo de qualquer tipo de pagamento feito a este, inclusive cópia da rescisão de Contrato de Trabalho e Contrato de experiência.
4. Fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs): O empregador deve fornecer e fiscalizar o uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) pelos empregados, conforme as normas de segurança e saúde no trabalho;
5. Respeito às normas de segurança e saúde no trabalho: O empregador é responsável por oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável, além de cumprir as normas e regulamentações de segurança e saúde no trabalho;
6. Pagamento das verbas rescisórias: O empregador deve pagar as verbas rescisórias, incluindo saldo de salário, férias proporcionais, 13º salário proporcional, aviso prévio e FGTS com multa de 40%, no prazo estabelecido pela legislação trabalhista.

Principais obrigações de um empregado

1. Executar o trabalho com diligência, eficiência e dedicação;
2. Cumprir as normas e regulamentos da empresa;
3. Zelar pelos equipamentos e materiais da empresa;
4. Respeitar a hierarquia e as políticas da empresa;
5. Manter a confidencialidade das informações da empresa;
6. Não divulgar informações falsas ou prejudiciais sobre a empresa, ou colegas de trabalho.

Quais são as penalidades que um empregador pode aplicar a um empregado que deixa de cumprir uma ou algumas de suas obrigações

O empregador pode aplicar penalidades disciplinares ao empregado que descumprir suas obrigações contratuais e/ou legais. As penalidades disciplinares variam de acordo com a gravidade da falta cometida e podem incluir:

1. De penalidade leve, utilizada para alertar o empregado sobre seu comportamento inadequado. É importante que a advertência seja clara e objetiva, para que o empregado tenha ciência da falta cometida e saiba o que deve fazer para corrigir a situação;
2. Advertência por escrito: A advertência por escrito é uma medida disciplinar mais formal, que deve ser registrada em documento próprio e entregue ao empregado. É uma forma de alertar o empregado sobre as consequências do seu comportamento inadequado e de deixar claro que a empresa não tolera esse tipo de atitude;
3. Suspensão disciplinar: A suspensão disciplinar é uma penalidade mais severa, utilizada quando o empregado comete uma falta grave, que justifica o seu afastamento temporário do trabalho. A suspensão pode ser por um período determinado de dias, de acordo com o previsto em acordo coletivo de trabalho ou em regulamento interno da empresa;
4. Demissão por justa causa: A demissão por justa causa é a penalidade mais grave que o empregador pode aplicar. Ela ocorre quando o empregado comete uma falta grave prevista em lei, como, por exemplo, furto, violência, embriaguez, insubordinação, entre outras. Nesses casos, o empregado perde o direito a diversas verbas rescisórias, como o aviso prévio, as férias proporcionais e o 13º salário proporcional.

51

Proteção à mulher

É proibida a diferença de salários, de execução de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A mulher adulta poderá carregar até 20kg, para o trabalho contínuo e 25 kg para ocasional. As empresas devem promover medidas referentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação, iluminação e instalações específicas necessárias à segurança e ao conforto das mulheres. É proibido ao empregador recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível.

Direitos das gestantes

A partir do 8º mês de gestação é possível a gestante pedir o afastamento do emprego, sem prejuízo do salário, que será integral. Nos casos em que houver necessidade médica, o período de afastamento poderá ser acrescido de duas semanas antes e depois do nascimento. A gestante que sofre aborto natural, comprovado por atestado médico, possui o direito a duas semanas de repouso, além de ter assegurado o direito de ocupar a mesma função que exercia antes do afastamento.

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. A mãe terá direito a dois descansos diários de trinta minutos para amamentação, até a criança completar seis meses de vida. Este período poderá ser prorrogado mediante necessidade comprovada por atestado médico.

Durante o período gestacional a empregada terá direito a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares e também fará jus a possibilidade de trocar de função quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho.

Do momento da confirmação da gravidez, mesmo que durante o aviso prévio indenizado ou trabalhado, até cinco meses após o parto a gestante não poderá ser demitida sem justa causa. Os direitos mencionados serão extensivos aos empregados adotantes.

Período de afastamento da licença paternidade

O período de licença paternidade é de cinco dias e, caso a empresa esteja cadastrada no programa Empresa Cidadã, o período será prorrogado por mais 15 dias, totalizando 20 dias de benefício.

Preconceito e discriminação

São preferências ou favorecimentos decorrentes de afinidade pessoal, posição social, hierárquica ou tempo de trabalho, atitudes ou palavras que possam ser caracterizadas como assédio moral ou sexual, intimidações, humilhações, ameaças ou atitudes abusivas, sejam por meio de gestos, palavras ou comportamentos contra a integridade moral e física de qualquer pessoa, discriminação com base em raça, cor, etnia, sexo, idade, estado civil, religião, orientação sexual, necessidades especiais, aparência, origem, convicção política ou qualquer outra forma de preconceito. Se você for vítima de qualquer constrangimento desse tipo ou souber de alguém que tenha passado por essa situação, informe seu superior imediato.

55

Política anticorrupção

Os trabalhadores e empregadores não devem cometer atos de corrupção, não podem oferecer ou aceitar subornos ou mesmo fazer uso de outras pessoas para este fim. São proibidas a oferta direta ou indireta, o pagamento, a doação, o pedido ou a aceitação de suborno sob qualquer forma. Incluem-se nesta definição os pagamentos por facilitação, ato ou efeito de buscar redução de dificuldades por meios que não sejam expressamente autorizados e regulamentados em lei.

Corrupção: comportamento desonesto, fraudulento ou ilegal que implica a troca de dinheiro, valores ou serviços em proveito próprio e a alteração do estado ou das características originais de algo. A forma mais comum de corrupção é o suborno.

Suborno: oferta, promessa, doação, recebimento, pedido ou aceitação de vantagem financeira ou outras vantagens ou qualquer coisa de valor, com a finalidade de influenciar a maneira pela qual uma pessoa realiza funções públicas, comerciais ou legais, assim como toma suas decisões.

Pagamento por facilitação: é a soma em dinheiro paga a alguém, independentemente do valor, como forma de garantir que um serviço seja realizado com mais rapidez ou que não seja realizado de alguma forma.





Compromisso de sigilo e confidencialidade

Todas as informações obtidas através da relação com a empresa serão tidas como confidenciais e sigilosas. Serão consideradas toda e qualquer informação, patenteada ou não, de natureza técnica, operacional, comercial, jurídica, invenções, processos, planos de negócios, métodos de contabilidade, técnicas e experiências acumuladas, documentos, contratos, papéis, estudos, pareceres e pesquisas, planos de demissões, substituições, admissões e qualquer outro tema vinculado ao setor a que o colaborador/parceiro tenha acesso: por qualquer meio físico (documentos expressos, manuscritos, fax, mensagens eletrônicas, fotografias, etc), por qualquer forma registrada em mídia eletrônica (pen drives, CD, etc) e oralmente.

Não configuram informações confidenciais aquelas já disponíveis ao público em geral sem culpa da pessoa, que já eram do conhecimento da pessoa antes de seu ingresso na empresa e que não foram adquiridas direta ou indiretamente desta ou que não são mais tratadas como confidenciais pela empresa.

VINÍCOLA
AURORA

somos
COOP»