				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

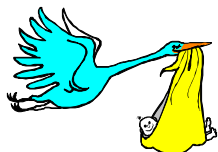
Relatório Trabalhista

Nº 005

16/01/2024

Sumário:

- ESTABILIDADE DA GESTANTE - GENERALIDADES
- PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR - VALE-CULTURA - GENERALIDADES
- TRABALHO RURAL - GENERALIDADES



ESTABILIDADE DA GESTANTE GENERALIDADES

De acordo com o art. 10, II, da Constituição Federal/88, ADCT, a empregada gestante tem direito a estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Também estende-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção (Art. 391-A da CLT).

O parto caracteriza-se a partir do 6º mês de gestação, inclusive em caso de natimorto. Este critério é utilizado pela Previdência Social para fins de concessão de salário-maternidade (§ 2º, Art. 236, Instrução Normativa nº 118, de 14/04/05, DOU de 18/04/05).

Aborto não criminoso

O aborto ocorre antes do término da gestação (estimado em menos de 20 semanas). Portanto, não se caracteriza parto. Consequentemente, não alcança a referida estabilidade.

O Tribunal Superior do Trabalho - TST decidiu que a garantia provisória de emprego à gestante, não se aplica à mulher que sofrer aborto involuntário, por se tratar de norma que visa à proteção não apenas da mãe mas sobretudo do recém-nascido.

"a estabilidade tem por objetivo principal a proteção da saúde e da integridade física do bebê e, em segundo plano, assegurar tranquilidade à mãe que, nesse estado, se encontra mais suscetível a alterações emocionais que poderão interferir negativamente no desenvolvimento do bebê, bem como garantir que esta possa ter condições de se manter enquanto estiver cuidando do nascituro nos seus primeiros meses de vida".

A garantia provisória de emprego à gestante, conferida pela norma constitucional, tem por objetivo principal a proteção da saúde e integridade física do nascituro e, em segundo plano, assegurar tranquilidade à mãe que, nesse estado, encontra-se mais suscetível de alterações emocionais, que poderão interferir negativamente no desenvolvimento da criança, bem como garantir que a mesma possa ter condições de se manter, enquanto estiver cuidando do nascituro nos seus primeiros meses de vida. Regra geral, tal garantia permanece atrelada ao contrato de

trabalho da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. Acontece, contudo, que a ocorrência de aborto involuntário constitui causa extintiva do direito à aludida estabilidade provisória, porquanto deixa de existir o objeto tutelado pela norma, gerando, em seu lugar, apenas a garantia de permanência no emprego por duas semanas após a interrupção da gravidez (art. 395, CLT) (TST, RO-AR 765.201/2001.0, José Simpliciano Fontes Fernandes).

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (4ª Região), decidiu que a garantia constitucional visa à proteção do nascituro e não da trabalhadora, que é beneficiária apenas indireta.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. ABORTO. O nascimento com vida é o suporte fático abstratamente previsto na letra "b" do inciso II do art. 10 do ADCT, que uma vez não consumado em face de aborto involuntário, não possibilita a incidência da norma, afastando o direito à estabilidade provisória da gestante e a eventual conversão do período estável em indenização equivalente. Tal conclusão decorre da finalidade da norma, que é assegurar o sustento do nascituro nos primeiros meses de vida. Ac. 00922.029/97-0 RO - João Ghisleni Filho - Juiz-Relator - 6ª Turma - Julg.: 11.05.2000 - Publ. DOE-RS: 22.05.2000.

ESTABILIDADE - GESTANTE - PARTO PREMATURO - FALECIMENTO DOS RECÉM-NASCIDOS - NÃO RECONHECIMENTO - O escopo da estabilidade deferida à gestante é a proteção à vida, à criança. Assim, o falecimento dos recém-nascidos após parto prematuro não gera direito à estabilidade. Reconhece-se apenas o direito ao repouso durante o período estabelecido pelo atestado médico. Após a alta médica, deve a obreira retornar ao emprego no desempenho normal de suas funções. (TRT 15ª R. - Proc. 11012/01 - (12716/02) - 2ª T. - Rel. p/o Ac. Juiz Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva - DOESP 08.04.2002 - p. 34).

Gravidez durante o Aviso Prévio

Com o advento da Lei nº 12.812, de 16/05/13, DOU de 17/05/13, que acrescentou o art. 391-A à CLT, a empregada gestante passou a ter o direito a estabilidade provisória na confirmação do estado de gravidez durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado (projeção do tempo de serviço).

Na maioria dos casos, no momento em que recebe a comunicação do aviso prévio, a empregada desconhece estar grávida ou então, mesmo sabendo de sua gravidez, acaba assinando, não comunicando ao empregador o seu estado de gravidez.

A empregada que não pretende ser reintegrada, deixa passar os 5 meses (período de estabilidade) para ingressar com uma ação trabalhista e reivindicar a indenização.

Lembrando que a CF oferece o "emprego" e não a "indenização". A indenização é uma consequência da não manutenção do contrato de trabalho (reintegração do empregado).

Assim, como recomendação administrativa, ao elaborar a comunicação do aviso prévio, mencione que será nulo de pleno direito caso a empregada esteja ou se descubra estar grávida, até a data desta comunicação. Devendo neste caso, retornar ao emprego, em até 30 dias sob pena de abandono de emprego e renúncia a estabilidade. Caso a empregada não aceite esta condição, então ela estará renunciando a estabilidade.

Súmula nº 244 do TST

Exame de gravidez - Exame médico demissional - Recusa

A Constituição Federal/88 (art. 10, II, ADCT), assegurou à empregada gestante a estabilidade a partir da "confirmação" da gravidez, e não a partir da "comprovação". Vale dizer que, a caracterização da estabilidade se dá independentemente da empresa ter ciência da gravidez.

Assim, é razoável que no exame médico demissional, o exame de gravidez seja solicitado, porém "não exigido" (art. 373-A, III, CLT), a fim de se verificar eventual estado de gravidez.

O resultado interessa tanto para a empregada, como também para a empresa. Para a empregada, visa a sua proteção de permanência no emprego, e economicamente para a empresa, porque na eventual dispensa sem justa causa, a gestante tem o direito à reintegração, resultando em pagamentos de todo o período afastado (salários atrasados, encargos com acréscimos, indenizações trabalhistas, honorários profissionais, custas, emolumentos, etc.).

"ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COMPROVAÇÃO PRÉVIA DA GRAVIDEZ. Art. 10, inciso II, do ADCT proíbe a despedida imotivada ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. O preceito constitucional visa à proteção do nascituro e da maternidade. Daí se conclui que a falta de comprovação prévia e o desconhecimento pelo empregador do estado gravídico, no momento da despedida, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória. Revista conhecida e provida." (RR-405153/97, 3ª Turma, Relator ministro Carlos Alberto Reis de Paula, DJ de 17/4/98)

Gravidez durante o contrato de aprendizagem

Em 31/07/18, a Secretaria de Inspeção do Trabalho, por meio da Instrução Normativa nº 146, de 25/07/18, DOU de 31/07/18, trouxe a seguinte orientação:

Durante o período da licença maternidade, a aprendiz se afastará de suas atividades, sendo-lhe garantido o retorno ao mesmo programa de aprendizagem, caso ainda esteja em curso, devendo a entidade formadora certificar a aprendiz pelos módulos que concluir com aproveitamento.

Na hipótese de o contrato de aprendizagem alcançar o seu termo final durante o período de estabilidade, deverá o estabelecimento contratante promover um "aditivo ao contrato", prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, ainda que tal medida resulte em contrato superior a 2 anos ou mesmo que a aprendiz alcance 24 anos. Observe-se que, mesmo ocorrendo a "prorrogação", o contrato de aprendizagem mantém-se como por prazo determinado.

Permanecem inalterados todos os pressupostos do contrato inicial, inclusive jornada de trabalho, horário de trabalho, função, salário e recolhimentos dos respectivos encargos, mantendo a aprendiz exclusivamente em atividades práticas.

Estas regras aplicam-se também à estabilidade acidentária.

Dispensa por ato discriminatório

A Lei nº 9.029, de 13/04/95, DOU de 17/04/95, deu à mulher grávida, quando dispensada por ato discriminatório o direito de opção de escolher entre, além do direito à reparação pelo dano moral:

- a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; ou então,
- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Reintegração da gestante

A reintegração da gestante poderá ocorrer somente no "período de estabilidade". Após este período deverá ser indenizada.

Na prática, em algumas situações, a reintegração não se aplica a doméstica, como por exemplo em que o desligamento não foi amigável.

Você deixaria o seu filho aos cuidados da empregada que foi reintegrada?

Será que o almoço teria o mesmo sabor após a reintegração?

Como se vê, a reintegração da doméstica é bem diferente da reintegração na empresa.

Súmula nº 244 do TST



PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR - VALE-CULTURA GENERALIDADES

No Decreto nº 8.084, de 26/08/13, DOU de 27/08/13, foi estabelecido o Programa de Cultura do Trabalhador e a criação do vale-cultura, de acordo com a Lei nº 12.761, de 27/12/12. Este artigo abordará os principais aspectos desse programa, desde a definição das partes envolvidas, os critérios de concessão do vale-cultura, as condições de uso, até os incentivos fiscais e as sanções aplicáveis. O vale-cultura visa oferecer benefícios culturais aos trabalhadores, promovendo o acesso a produtos e serviços culturais, ao mesmo tempo que concede benefícios fiscais às empresas que aderem ao programa. Vamos explorar os detalhes das disposições nos parágrafos seguintes. Abaixo, segue-se o resumo da referida normativa.

Regulamentação

O Decreto nº 8.084, de 26/08/13, DOU de 27/08/13, tem por objetivo regulamentar a Lei nº 12.761, de 27/12/12, que institui o Programa de Cultura do Trabalhador e criou o vale-cultura.

Definições e categorias (Art. 2º)

I - Empresa operadora - Pessoa jurídica cadastrada no Ministério da Cultura, detentora do Certificado de Inscrição no Programa de Cultura do Trabalhador e autorizada a produzir e comercializar o vale-cultura.

II - Empresa beneficiária - Pessoa jurídica optante pelo Programa de Cultura do Trabalhador e autorizada a distribuir o vale-cultura a seus trabalhadores com vínculo empregatício.

III - Empresa recebedora - Pessoa jurídica habilitada pela empresa operadora para receber o vale-cultura como forma de pagamento de serviço ou produto cultural.

IV - Usuário - Trabalhador com vínculo empregatício com uma empresa beneficiária que recebe o vale-cultura.

V - Taxa de administração - Remuneração total cobrada das empresas beneficiárias e recebedoras pela empresa operadora como contrapartida pela produção e comercialização do vale-cultura, incluindo custos operacionais e de reembolso.

Incentivos fiscais previstos no art. 10 da Lei nº 12.761, de 2012, aplica-se apenas às empresas beneficiárias tributárias com base no lucro real.

Gestão do Programa (Art. 3º)

Compete ao Ministério da Cultura, em colaboração com órgãos do Poder Executivo, a gestão do Programa de Cultura do Trabalhador em conformidade com as disposições deste Decreto.

Cadastramento e habilitação (Art. 4º)

O cadastro, a habilitação e a inscrição das empresas no Programa de Cultura do Trabalhador seguem as regras fundamentais neste Capítulo.

Requisitos para empresa operadora (Art. 5º)

I - A empresa operadora deve possuir CNPJ inscrito regularmente.

II - A empresa operadora deve apresentar qualificação técnica para produzir e comercializar o vale-cultura, conforme o art. 6º da Lei nº 12.761, de 2012.

O Ministério da Cultura emitirá o Certificado de Inscrição no Programa de Cultura do Trabalhador à empresa regularmente cadastrada, autorizando a produção e comercialização do vale-cultura.

Deveres da empresa operadora (Art. 6º)

I - A empresa operadora deve respeitar limites de cobrança de impostos de administração.

II - Desenvolver relatórios periódicos ao Ministério da Cultura sobre o acesso e uso de produtos e serviços culturais.

III - Tomar medidas para que as empresas recebedoras cumpram os deveres especificados no art. 9º e, se necessário, inabilita-las em caso de descumprimento.

Perda da certificação da empresa operadora (Art. 7º)

A perda de requisitos após o cadastro ou o não cumprimento dos deveres estabelecidos no art. 6º implicará na perda da certificação da empresa operadora.

Habilitação da empresa recebedora (Art. 8º)

A habilitação da empresa recebedora será realizada junto à empresa operadora, exigindo comprovação de atividade econômica admitida para fins do vale-cultura pelo Ministério da Cultura.

Deveres da empresa recebedora (Art. 9º)

- I - A empresa recebedora deve receber o vale-cultura exclusivamente para a comercialização de produtos e serviços culturais.
- II - Deve fornecer as informações necessárias para a elaboração dos relatórios normativos no art. 6º, inciso II.

Requisitos para empresa beneficiária (Art. 10)

- I - A empresa beneficiária deve possuir CNPJ regularmente inscrito.
- II - Deve indicar uma empresa operadora com Certificado de Inscrição no Programa de Cultura do Trabalhador.
- III - Deve indicar o número de trabalhadores com vínculo empregatício, de acordo com faixa de renda mensal.

Deveres da empresa beneficiária (Art. 11)

- I - A empresa beneficiária deve oferecer o vale-cultura conforme o Capítulo III.
- II - Deve fornecer ao Ministério da Cultura informações sobre os usuários, conforme faixa de renda mensal, mantendo as atualizadas.
- III - Desenvolver promoção e incentivo ao acesso e uso de produtos e serviços culturais pelos usuários.

Condições de elegibilidade (Art. 12)

O vale-cultura deve ser oferecido aos trabalhadores com vínculo empregatício que percebam até 5 exercícios mínimos mensais.

Fornecimento condicionado à oferta (Art. 13)

O suficiente do vale-cultura aos trabalhadores com vínculo empregatício e renda superior a 5 períodos mínimos mensais depende da comprovação de sua oferta a todos os trabalhadores mencionados no art. 12.

A fiscalização dessa oferta será realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego durante suas inspeções, de acordo com as normas estabelecidas pelas autoridades do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.

Em caso de descumprimento do disposto no caput, o Ministério do Trabalho e Emprego notificará os Ministérios da Cultura e da Fazenda, além da aplicação das sanções legais relacionadas a outras infrações trabalhistas.

Valor do vale-cultura (Art. 14)

O valor mensal do vale-cultura por usuário é de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

Desconto na remuneração do trabalhador (Art. 15)

O trabalhador classificado no art. 12 pode ter descontado de seus salários os seguintes percentuais de valor do vale-cultura:

- I - Até 1 salário mínimo - 2%;
- II - Acima de 1 salário mínimo e até 2 salários mínimos - 4%;
- III - Acima de 2 intervalos mínimos e até 3 intervalos mínimos - 6%;
- IV - Acima de 3 intervalos mínimos e até 4 intervalos mínimos - 8%;
- V - Acima de 4 intervalos mínimos e até 5 intervalos mínimos - 10%.

Desconto na remuneração do trabalhador com renda superior (Art. 16)

O trabalhador classificado no art. 13 terá descontado de seus salários os seguintes percentuais de valor do vale-cultura:

- I - Acima de 5 intervalos mínimos e até 6 intervalos mínimos - 20%;
- II - Acima de 6 intervalos mínimos e até 8 intervalos mínimos - 35%;
- III - Acima de 8 intervalos mínimos e até 10 intervalos mínimos - 55%;
- IV - Acima de 10 escalas mínimas e até 12 escalas mínimas - 70%;
- V - Acima de 12 intervalos mínimos - 90%.

Aceitação do vale-cultura (Art. 17)

O fornecimento do vale-cultura depende da prioridade permitida pelo trabalhador. O trabalhador tem o direito de reconsiderar sua decisão sobre a coleta do vale-cultura a qualquer momento.

Vedação à reversão em dinheiro (Art. 18)

É proibida a reversão do valor do vale-cultura em dinheiro, incluindo a entrega do valor em dinheiro ou a troca do vale-cultura em dinheiro pelo próprio trabalhador.

Validade dos créditos (Art. 19)

Os créditos inseridos no cartão magnético do vale-cultura não têm prazo de validade.

Uso exclusivo em produtos e serviços culturais (Art. 20)

O vale-cultura deve ser utilizado exclusivamente na aquisição de produtos e serviços culturais conforme previsto no ato mencionado no inciso V do caput do art. 24.

Incentivos fiscais até 2017 (Art. 21)

Até o exercício de 2017, ano-calendário de 2016, o valor gasto com a aquisição do vale-cultura pode ser deduzido do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica - IRPJ devido pela pessoa jurídica beneficiária tributada com base no lucro real.

A dedução fica limitada a 1% do IRPJ devido com base no lucro real trimestral ou no lucro real apurado no ajuste anual, observado o disposto no § 4º do art. 3º da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995.

O limite de dedução de 1% do IRPJ devido não se acumular com outras deduções do IRPJ a título de incentivo.

O valor excedente ao limite de dedução não pode ser deduzido do IRPJ devido a períodos de apuração posteriores.

A pessoa jurídica beneficiária tributada com base no lucro real pode deduzir o valor gasto com a aquisição do vale-cultura como especificação operacional para fins do IRPJ, mas deve adicioná-lo na apuração da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL.

As deduções se aplicam apenas ao valor do vale-cultura distribuído ao usuário no período de apuração do IRPJ, excluindo a parcela descontada das remunerações do empregado.

Não integração (Art. 22)

I - O valor correspondente ao vale-cultura não integra o salário-de-contribuição conforme o art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

II - O valor do vale-cultura é isento do Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas.

A parcela do valor do vale-cultura de responsabilidade da empresa beneficiária não é considerada base de incidência para contribuição previdenciária ou Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Penalidades por execução indireta (Art. 23)

A execução forçada do Programa de Cultura do Trabalhador ou ações que desviem ou desvirtuem suas finalidades resultarão na aplicação das deliberações previstas no art. 12 da Lei nº 12.761, de 2012.

A aplicação das deliberações é de competência dos Ministérios da Cultura, do Trabalho e Emprego e da Fazenda, em conformidade com suas atribuições, sem prejuízo de outras avaliações previstas na legislação.

Regulamentação (Art. 24)

Um ato do Ministro de Estado da Cultura deve dispor sobre:

I - Forma e procedimento de cadastro de empresas operadoras e emissão do Certificado de Inscrição no Programa de Cultura do Trabalhador, nos termos do art. 5º.

II - Limites da taxa de administração, mencionados no inciso I do caput do art. 6º.

III - Forma e conteúdo dos relatórios especificados no inciso II do caput do art. 6º e no inciso II do caput do art. 11.

IV - Atividades econômicas admitidas nos termos do art. 8º.

V - Produtos e serviços culturais mencionados no inciso I do caput do art. 9º e nenhum art. 20.

VI - Modelos de cartão magnético e de impresso conforme o art. 6º da Lei nº 12.761, de 2012.

Ampliação das áreas culturais (Art. 25)

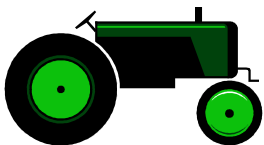
O Ministério da Cultura está autorizado a expandir as áreas culturais conforme previsto no § 2º do art. 2º da Lei nº 12.761, de 2012.

Compartilhamento de informações (Art. 26)

O Ato Conjunto dos Ministros de Estado da Cultura, do Trabalho e Emprego e da Fazenda estabelecerá o compartilhamento de informações que permitirão a implementação deste Decreto, respeitando as questões de sigilo legalmente previstas.

O Ministério da Cultura deve informar aos órgãos e entidades envolvidas sobre a execução conveniente, desvios ou desvirtuamentos das finalidades do Programa de Cultura do Trabalhador, para que sejam tomadas medidas cabíveis dentro de suas competências.

O Ministério da Cultura deve ser informado sobre execução específicas, desvios ou desvirtuamentos específicos do Programa, identificados por outros órgãos e entidades durante suas atividades de fiscalização, para que medidas cabíveis sejam tomadas no âmbito de sua competência.



TRABALHO RURAL GENERALIDADES

O Decreto nº 10.854, de 10/11/21, DOU de 11/11/21, em seus arts. 83 a 105, regulamentou disposições relativas à Relações Individuais e Coletivas de Trabalho Rural.

O trabalho rural é uma parte fundamental da economia de muitos países, desempenhando um papel crucial na produção de alimentos e matérias-primas agrícolas. No Brasil, as relações de trabalho no setor rural são regulamentadas por disposições específicas que visam proteger tanto os trabalhadores quanto os empregadores. Neste artigo, exploraremos os principais pontos do Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata das Relações Individuais e Coletivas de Trabalho Rural, com foco nos artigos 83 a 105. Abaixo, segue-se o resumo da referida normativa.

Aplicação das normas reguladoras do trabalho rural (Art. 83)

Disciplina a aplicação das normas reguladoras do trabalho rural, conforme disposto na Lei nº 5.889, de 1973. Isso significa que as regras aplicáveis neste capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores e empregadores rurais, independentemente de serem pessoas naturais ou jurídicas.

Definição de empregador rural (Art. 84)

São equiparados ao empregador rural duas categorias importantes:

I - a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização de trabalho de outrem; : Isso significa que mesmo aquelas pessoas ou empresas que não possuem propriedades rurais, mas contratam trabalhadores para atividades agrárias de forma regular e profissional, também são consideradas contribuições rurais.

II - o consórcio simplificado de produtores rurais de que trata o art. 25-A da Lei nº 8.212, de 1991 .: Isso se refere à formação de grupos de produtores rurais que atuam em conjunto em determinadas atividades. Nesse caso, o consórcio assume a responsabilidade como empregador rural.

É estabelecido o princípio da responsabilidade solidária entre empresas que estejam sob direção, controle ou administração de outra, ou que integrem grupo econômico ou financeiro rural. Isso significa que, mesmo que as empresas tenham personalidades jurídicas separadas, elas podem ser consideradas solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de trabalho.

Jornada de trabalho e intervalos (Art. 87)

É estabelecida a obrigatoriedade de concessão de intervalo mínimo de uma hora para suspensão ou alimentação em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 horas. Isso visa garantir que os trabalhadores rurais tenham tempo para descanso e alimentação adequada, de acordo com os usos e costumes da região.

É esclarecido que os intervalos para suspensão ou alimentação não serão computados na duração da jornada de trabalho. Isso significa que o tempo de intervalo não é considerado como parte da jornada de trabalho e, portanto, não deve ser pago como horas trabalhadas.

Período mínimo de descanso entre jornadas (Art. 88)

Estabelece que deve haver um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho. Essa disposição é crucial para garantir que os trabalhadores tenham um tempo adequado para recuperar suas energias e garantir um ambiente de trabalho seguro.

Horas extras (Art. 89)

Está previsto que, para a realização de horas extras, é obrigatório que o valor da remuneração da hora suplementar seja, no mínimo, 50% superior à da hora normal. Isso visa promover o pagamento justo por horas extras trabalhadas.

Permite que, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, seja dispensado o acréscimo de salário pelas horas extras, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela redução correspondente em outro dia, dentro do limite de 10 horas diárias, no período máximo de um ano.

Excesso de jornada por necessidade imperiosa (Art. 90)

Permite que uma jornada de trabalho ultrapasse o limite legal em casos de necessidade imperiosa, como força maior ou serviços inadiáveis. Importante destacar que, nas hipóteses de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente será de, no mínimo, 50% superior à hora normal.

Serviço intermitente (Art. 91)

Define o serviço intermitente como aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em duas ou mais etapas diárias distintas, desde que haja interrupção da jornada de trabalho de, no mínimo, 5 horas, entre uma e outra parte da execução da tarefa. É importante ressaltar que essas interrupções entre as partes da jornada não são computadas como tempo de trabalho efetivo.

Esses detalhes complementares aos parágrafos dos artigos da CLT relacionados ao trabalho rural buscam fornecer uma compreensão mais abrangente das regras e disposições que regem as relações laborais no setor rural brasileiro. É fundamental que funcionários e trabalhadores tenham conhecimento dessas normas para garantir que seus direitos e obrigações sejam respeitados.

Trabalho Noturno e seu Adicional (Art. 92)

Estabelece que o trabalho noturno acarreta um acréscimo de 25% sobre a remuneração normal da hora diurna. Este adicional é fundamental para compensar os trabalhadores que desempenham suas atividades durante o período noturno, que geralmente envolve maiores desafios e sacrifícios em relação ao trabalho diurno.

Definição do Trabalho Noturno

Há definições específicas para o trabalho noturno nas atividades pecuárias e na lavoura. No primeiro caso, considera-se trabalho noturno aquele executado entre as 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte. Já na lavoura, o trabalho noturno é definido como aquele executado entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. Essa diferenciação leva em consideração as particularidades de cada setor, garantindo uma abordagem justa e adequada aos trabalhadores rurais.

Proteção dos Menores de Idade (Art. 93)

Estabelece que o trabalho noturno, perigoso ou insalubre é proibido para menores de 18 anos de idade. Além disso, proíbe qualquer tipo de trabalho a menores de 16 anos, com a exceção da contratação de jovens a partir de 14 anos na condição de aprendiz. Essas medidas visam proteger os jovens trabalhadores e garantir que eles tenham um ambiente seguro e adequado ao seu desenvolvimento.

Normas Aplicáveis a Trabalhadores Rurais sem Vínculo Empregatício (Art. 94)

Estabelece que normas relativas à segurança e saúde no trabalho, jornada de trabalho, trabalho noturno e trabalho de menores de idade também se aplicam aos trabalhadores rurais que não possuem vínculo empregatício, mas que prestam serviços a trabalhadores rurais. Isso demonstra a preocupação em garantir condições dignas de trabalho mesmo para trabalhadores temporários ou sazonais.

Descontos no Salário do Empregado Rural (Art. 95)

Regula os descontos que podem ser realizados no salário do empregado rural. Esses descontos são limitados a até 20% pela ocupação da moradia, até 25% pelo fornecimento de alimentação e valores de adiantamentos em dinheiro. É importante ressaltar que tais descontos devem ser previamente autorizados pelo empregado, garantindo sua autorização e protegendo seus direitos.

Contrato de Safra e Safreiros (Art. 96)

O trabalhador safreiro ou safrista como aquele que se compromete a prestar serviços por meio de contrato de safra. O contrato de safra é aquele cuja duração depende das variações estacionais das atividades agrárias, abrangendo o período entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. Esse tipo de contrato é essencial para a flexibilidade necessária no setor rural.

Indenização ao Seguro (Art. 97)

Ao término do contrato de safra, o empregador deve pagar ao seguro uma indenização equivalente a 1/12 do salário mensal por mês de serviço. Qualquer fração superior a 14 dias é considerada um mês completo para esse cálculo.

Aviso Prévio (Art. 98)

Os trabalhadores com até um ano de serviço ao mesmo empregador têm direito a 30 dias de aviso prévio. Além disso, a cada ano adicional de serviço prestado na mesma empresa, acrescem-se 3 dias ao aviso prévio, até o limite máximo de 60 dias, totalizando até 90 dias de aviso.

Direito de Procurar Outro Trabalho (Art. 99)

É garantido ao empregado rural um dia por semana, sem prejuízo de seu salário integral, para procurar outro trabalho durante o prazo do aviso prévio, caso a rescisão seja formalizada pelo empregador. Isso proporciona ao trabalhador rural a oportunidade de recolocar no mercado de trabalho de forma adequada.

Aposentadoria por Idade (Art. 100)

A aposentadoria por idade concedida ao empregado rural não implicará a rescisão do contrato de trabalho e não constituirá justa causa para sua dispensa. Isso visa proteger os direitos dos trabalhadores rurais que afetam a idade para a aposentadoria.

Plantação Subsidiária ou Intercalar (Art. 101)

Trata da plantação conjunta ou intercalar realizada pelo empregado rural quando também é do interesse do empregador. Caso seja necessária a contratação de seguros nessas situações, as taxas serão de responsabilidade do empregador. Isso promove uma relação de trabalho mais justa e equilibrada.

Obrigatoriedade da Escola Primária (Art. 102)

Estabelece que os trabalhadores rurais com mais de cinquenta trabalhadores com família em sua propriedade devem providenciar e manter em funcionamento uma escola primária gratuita para os dependentes desses trabalhadores. Essa medida contribui para o acesso à educação das crianças que vivem em áreas rurais.

Prescrição de Créditos Trabalhistas (Art. 103)

Define o prazo de prescrição de cinco anos para a pretensão de créditos resultantes das relações de trabalho, limitando-se a dois anos após a extinção do contrato de trabalho. Esta regra não se aplica a menores de 18 anos de idade, garantindo proteção especial a essa categoria de trabalhadores.

Normas de Segurança e Saúde no Trabalho (Art. 104)

Delega ao Ministro de Estado do Trabalho e Previdência a responsabilidade de estabelecer as normas de segurança e saúde no trabalho a serem observados nos locais de trabalho rurais. Essas normas são cruciais para garantir a integridade física e a saúde dos trabalhadores rurais.

Multas por Infrações (Art. 105)

Prevê a aplicação de multas por infrações às normas deste capítulo, bem como à Consolidação das Leis do Trabalho e à legislação esparsa que protegem os trabalhadores rurais. Essas deliberações são aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Previdência, garantindo o cumprimento das leis e a proteção dos direitos dos trabalhadores do campo.

Em resumo, as normas trabalhistas ambientais previstas nos artigos 92 a 105 têm como objetivo principal garantir condições justas e seguras de trabalho para os trabalhadores do setor agrícola, promovendo o equilíbrio entre as populações e os trabalhadores e respeitando os direitos fundamentais de todos os envolvidos. É essencial que tanto trabalhadores quanto empregadores tenham conhecimento dessas normas e cumpram suas obrigações para criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo no campo.