

Cumprimento da Legislação Trabalhista (1)

REQUISITOS TRABALHISTAS

Quem é empregador rural?

Empregador Rural é o produtor rural que utiliza mão de obra de terceiros, sob o regime de emprego, é obrigado a cumprir a legislação trabalhista do país (Lei 5889/73 e CLT), garantindo os direitos trabalhistas dos trabalhadores.

Quem é empregado rural?

Trabalhador rural é todo aquele que trabalha para terceiros, de forma pessoal, em trabalho contínuo, recebendo salários e é subordinado.

Quem está obrigado a cumprir os requisitos trabalhistas?

Todo empregador rural, proprietário ou não, que trabalhe com a ajuda de empregados.

E se o empregador não cumprir com os requisitos trabalhistas?

Fica sujeito às multas administrativas e a responder perante a Justiça do Trabalho pelo não cumprimento da legislação.

Principais procedimentos do empregador

- Celebrar contrato de trabalho;
- Anotar o vínculo empregatício na CTPS do trabalhador;
- Anotar o vínculo de emprego no Livro de Registro de Empregados;
- Manter o Livro de Registro de Empregados no local de trabalho;
- Manter o livro denominado “Inspeção do Trabalho”;

Qualquer dúvida procure o seu Sindicato Rural Patronal mais próximo
ou consulte: www.faep.com.br



- Cadastrar o empregado no PIS – se não estiver cadastrado;
- Elaborar o CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, na admissão e demissão do trabalhador;
- Fazer exames médicos – admissional – periódico e demissional;
- Anualmente fazer a RAIS – Relação Anual de Informações Sociais;
- Não admitir menores de 16 anos;
- Respeitar a jornada de trabalho de 44 horas semanais;
- Manter o controle individual das jornadas de trabalho;
- Pagar salários não inferiores ao Piso salarial estabelecido em CCT, se houver, e ao salário mínimo;
- Pagar salários até o 5º dia útil do mês seguinte ao trabalhado;
- Pagar horas extras quando ultrapassada a jornada – máximo de 2 horas extras por dia;
- Manter a folha de pagamento – assinada pelo empregado;
- Pagar o 13º salário – em 2 parcelas- a 1ª até 30.11. e a 2ª até 20.12;
- Conceder férias aos empregados – antes de vencer o 2º período aquisitivo – pagando o 1/3 constitucional;
- Mensalmente recolher o FGTS;
- Mensalmente recolher o INSS;
- No mês de março descontar o valor correspondente a 1 dia de salário a título de contribuição sindical e recolher ao sindicato dos trabalhadores no mês de abril;
- Verificar no sindicato patronal se existe convenção coletiva de trabalho – atendendo o que nela conste;
- Manter os locais de trabalho e de vivência asseados e protegidos contra intempéries;
- Se for o caso, ceder a casa ao trabalhador – através da CCT e da Lei nº 9300/96;
- Atentar para quesitos de segurança no trabalho para evitar acidentes, fornecendo e exigindo o uso de equipamentos necessários para a proteção individual ou coletiva;

- Cumprir com as Normas Regulamentadoras – especialmente a NR 31 do Ministério do Trabalho;
- Não praticar, em hipótese alguma, delitos, como trabalho forçado e/ou degradante – trabalho escravo ou análogo;
- Ao demitir o empregado homologar a rescisão do contrato de trabalho junto ao Sindicato de Trabalhadores, Promotoria Pública, ou Juiz de Paz – nos termos da convenção ou da Lei;
- Se o trabalhador sofrer acidente de trabalho, quando de seu retorno ao trabalho não esquecer da estabilidade de 1 ano (art. 118 – Lei 8213/91);
- Em caso de Reclamatória Trabalhista procurar profissional qualificado para elaborar a defesa.