

# Leis Trabalhistas no Campo

Rodrigo Freire de Castro

## Trabalhador X Empregado

- Trabalhador: todo aquele que presta serviço de forma autônoma e esporádica a uma pessoa física ou jurídica recebendo um pagamento;
- Empregado: é aquele que presta pessoalmente serviços de forma habitual e subordinada mediante remuneração.

## Quatro requisitos para ser empregado

1. **Pessoalidade:** obrigatoriamente deve prestar o serviço pessoalmente;
2. **Não eventualidade:** o trabalho deve ser prestado de forma rotineira e constante;
3. **Subordinação:** sem autonomia na prestação de serviços;
4. **Remuneração:** pagamento pelo serviço prestado.

## Origem dos conflitos (Empregado X Empregador)

- **Excesso de normas aplicáveis:** elevado número de leis e normas dificultando a aplicação correta das mesmas;
- **Leis omissas ou de dupla interpretação:** não uniformidade dos julgamentos;

## Empregado Rural

- Legislação própria (Lei 5.889 de 1973);
- É toda pessoa física que em propriedade rural ou em prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural sob a dependência deste e mediante salário.

## Empregador Rural

- Qualquer pessoa física ou jurídica;
- Proprietário ou não;
- Exploração da atividade agro econômica;
- Caráter permanente ou temporário;
- Diretamente ou através de prepostos.

## Negociação da função:

- Justiça não admite empregado contratado na função de "serviços gerais".
- Necessário definir claramente a função a ser exercida;
- Acúmulo de funções corre o risco de o empregado ajuíze reclamação trabalhista.

## Salário: latim *salarium*

- Contido no conceito de remuneração, na prática podemos dizer que remuneração é composta de salário mais gorjetas recebidas pelo empregado.
- Salário a ser pago por tempo;
  - Salário a ser pago por produção;
  - Salário a ser pago por tarefa.

## Formas de pagamento do salário:

- 30% em dinheiro e até 70% em utilidades;
- Deve ser efetuado até o quinto dia útil do mês;
- Comissões, gratificações e percentagens pagos conforme convencionado entre as partes;
- "Irredutibilidade salarial."
- Proibição de descontos no salário do empregado;

## Jornada de Trabalho

- Devera ter duração máxima de 8 (oito horas) diárias e 44 (horas semanais).
- Além este limite o empregador é obrigado a remunerar o as horas excedentes como horas extras.

## Exame Médico Admissional

Antes mesmo de iniciar prestação de serviços, deverá o empregado se submeter ao exame médico admissional.

## Salário mínimo

- Nenhum empregado pode receber salário cujo valor seja inferior ao salário mínimo.
- Casos de comissão ou produção caso seus ganhos não atinjam o salário mínimo, ainda assim o empregado tem o direito de receber o mínimo.

## Salário in natura

- Tomar cuidado com a forma de pagamento pois o empregado pode requerer que esta seja incorporada ao seu salário.

## Contrato de trabalho

- Deve ser individual;
- Pode ser elaborado por escrita ou verbalmente, de forma expressa (negociada ou tácita).

## Contrato de experiência

- É um contrato com prazo determinado com duração máxima de 90 dias, a lei não estipula prazo mínimo;
- Poderá ser feita **uma única prorrogação**, a soma do prazo inicial com o da prorrogação não pode ser superior a 90 dias;
- Obrigação legal de assinar a Carteira de trabalho e Previdência Social (CTPS);
- Findo o contrato de experiência empregador e empregado decidem se ocorrerá continuidade na prestação de serviços;

- Não há necessidade de aviso prévio. Se o serviço continuar, o contrato transforma-se automaticamente em Contrato de Trabalho por tempo indeterminado.
- Após 6 meses da rescisão do primeiro contrato pode ser realizado um novo contrato de experiência para **outra função**.

## Contrato por prazo determinado

- Só é admissível em caso de atividades de caráter transitório;
- Não poderá ser superior a 2 anos;
- Também será permitida uma única prorrogação;
- Contrato por safra: específico do meio rural; com duração ligada diretamente a safra;
- Contrato por obra certa: realizado para construção de determinada obra, seu término ocorrerá no fim da obra.

## Contrato por prazo indeterminado

- Modalidade mais usual, não há prazo final de duração estipulada; necessita do aviso prévio.

## Custo trabalhista simples

### CUSTOS TRABALHISTAS - SIMPLES

#### Sobre um salário mensal

13º salário	8,33%
Férias	11,11%
INSS	0,00%
SAT	0,00%
Sal.Educação	0,00%
INCRA/SEST/SEBRAE/SENAT	0,00%
FGTS	8,00%
FGTS/Resc. (a partir de 01.10.2001)	4,00%
Total Previdenciário	12,00%
Previdenciário s/13º e Férias	2,33%
<b>SOMA BÁSICO</b>	<b>33,78%</b>

## Custo trabalhista empresa não optante pelo simples

### CUSTOS TRABALHISTAS - EMPRESA NÃO OPTANTE PELO SIMPLES FEDERAL

#### Sobre um salário mensal

13º salário	8,33%
Férias	11,11%
INSS	20,00%
SAT/até	3,00%
Sal.Educação	2,50%
INCRA/SENAI/SESI/SEBRAE	3,30%
FGTS (a partir de 01.01.2007)	8,00%
FGTS/Resc. (a partir de 01.10.2001)	4,00%
Total Previdenciário	40,80%
Previdenciário s/13º e Férias	7,93%
<b>SOMA BÁSICO</b>	<b>68,18%</b>

## Custo trabalhista funcionário rural

### CÁLCULO DE ENCARGOS COM FUNCIONÁRIO RURAL

#### Sobre um salário mensal

FGTS	8,00%
INSS	7,72%
FÉRIAS	11,11%
INSS/FÉRIAS	0,86%
FGTS/FÉRIAS	0,89%
13 SALÁRIO	8,33%
INSS/13 SALÁRIO	0,64%
FGTS/13 SALÁRIO	0,67%
RESCISÃO	3,82%
<b>SOMA BÁSICO</b>	<b>42,04%</b>

Muito obrigado!!!