

Cartilha do **TRABALHO RURAL**



4ª Edição

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região-RS (TRT-4).

É proibida a reprodução parcial ou total desta obra sem autorização do TRT-4.

Porto Alegre-RS
2024

Cartilha do **TRABALHO RURAL**



4ª Edição

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	5
1. O EMPREGADO E O EMPREGADOR RURAL.....	6
2. CARTEIRA DE TRABALHO.....	7
3. CONTRATAÇÃO	9
4. REMUNERAÇÃO.....	13
5. HORÁRIO DE TRABALHO	19
6. FÉRIAS	22
7. LICENÇAS.....	23
8. AFASTAMENTO POR DOENÇA.....	24
9. ESTABILIDADE À GESTANTE	24
10. RESCISÃO DO CONTRATO.....	25
11. APOSENTADORIA.....	30
12. DEVERES DO EMPREGADO E EMPREGADOR DOMÉSTICO.....	32
13. JUSTIÇA DO TRABALHO	33
14. ENDEREÇOS E TELEFONES ÚTEIS	35

APRESENTAÇÃO



É com satisfação que a Justiça do Trabalho da 4ª Região (RS) apresenta esta reedição da Cartilha do Trabalho Rural, de forma a disponibilizar aos cidadãos o acesso a informações direcionadas sobre tema de grande relevância social: o tra-

balho rural.

Esta Cartilha não tem a finalidade de responder a todas as questões legais relativas ao trabalho rural, mas aborda os principais pontos relativos à matéria, de forma simples e objetiva, para que estejam ao alcance de todos e sirvam como norte às relações de trabalho, auxiliando tanto empregados(as), quanto empregadores(as).

Esperamos que a **Cartilha do Trabalho Rural** seja útil como ferramenta de divulgação dos direitos e das obrigações inerentes às relações de trabalho rural, pois sabe-se que, quanto melhor informado estiver o cidadão, mais a legislação trabalhista será respeitada e os direitos dos trabalhadores, honrados. Pretende-se, também, que os esclarecimentos contidos nesta Cartilha possam contribuir para a formalização do trabalho rural.

Desejamos a todos uma boa leitura.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

1. O EMPREGADO E O EMPREGADOR 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.

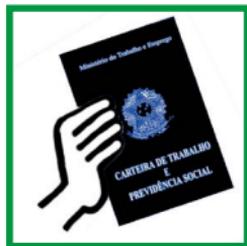
Empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Inclui-se no conceito de atividade econômica a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.

O trabalhador que presta serviço em um sítio no qual existe algum tipo de produção econômica, ainda que pequena, como pecuária ou agricultura, é considerado empregado rural.

O empregado rural tem seus direitos regulamentados na Lei nº 5.889/73, no Decreto nº 10.854, de 10/11/2021, no artigo 7º da Constituição Federal e em alguns artigos da CLT.

2. CARTEIRA DE TRABALHO



O empregado rural tem direito à Carteira de Trabalho assinada.

O empregador rural deve fazer as seguintes anotações na carteira: data de admissão, salário ajustado, atualizações e aumentos, início e término de férias, e data da dispensa.

Como obter a Carteira de Trabalho

A CTPS digital é um documento totalmente eletrônico que equivale à antiga carteira de trabalho (caderninho azul). O aplicativo da carteira digital pode ser baixado no telefone celular, pela *Apple Store* ou *Google Play*. Ela também pode ser obtida pelo serviço específico da Carteira de Trabalho Digital, diretamente no portal www.gov.br. Para sua utilização, é preciso prévio cadastro do empregador e do empregado rural no eSocial, plataforma onde serão inseridos os dados do contrato de trabalho. O novo modelo substitui a CTPS física, exceto para os empregadores que ainda não utilizam o sistema eSocial. No documento eletrônico é possível conferir, por exemplo, os dados de contrato de trabalho e benefícios.

CTPS física

Para obtê-la você deverá fazer o pedido de atendimento por meio de formulário do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível no portal www.gov.br.

Atenção

- O empregador **não pode registrar na Carteira de Trabalho anotações negativas** sobre a conduta do empregado, inclusive sobre eventual despedida por justa causa.
- O empregado deve **conservar sua Carteira de Trabalho sem rasuras**. É proibido alterar anotações ou trocar a fotografia da carteira.

3. CONTRATAÇÃO



O contrato de trabalho do empregado rural pode ser feito por escrito ou verbalmente.

O empregador tem o direito de exigir, no momento da contratação, a apresentação da Carteira de Trabalho, de atestado de boa conduta e atestado de saúde do empregado.

O empregador tem o direito de exigir do empregado rural a execução dos serviços previstos na contratação, de forma pessoal, assídua, com empenho e dedicação.

CONTRATAÇÃO A PRAZO DETERMINADO

➤ Contrato de safra

É o contrato cuja duração depende de variações estacionais das atividades agrárias. Exemplo: período entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. É improrrogável, podendo, entretanto, ser sucedido por outro contrato.

O recrutamento deve ser feito preferencialmente na própria região pelo empregador ou preposto, sendo proibidos empreiteiros ou gatos.

Deve ser fornecido transporte adequado de ida e volta. Alimentação farta e sadia e hospedagem deverão ser gratuitos, sendo proibidos quaisquer descontos nos salários.

Os empregados não podem ser induzidos a comprar em cantinas ou armazéns do empregador ou preposto.

Aconselha-se o contrato escrito, contendo salário (por tarefa ou fixo), descontos, adiantamentos, periodicidade

dos pagamentos, condições de moradia ou alimentação, horários de trabalho e descanso e **proibição de ajuda de familiares, principalmente de menores de 16 anos.**

Ao final da safra deve ser pago ao trabalhador rural: saldo de salários, 13º salário proporcional, férias proporcionais mais um terço e FGTS.

Se rescindido o contrato antes do final da safra, pelo empregador, o empregado rural terá direito ao saldo de salário, 13º salário proporcional, férias mais um terço e ao saque de FGTS com 40%. Se a rescisão decorrer de pedido do próprio empregado, receberá ele o saldo de salário e o 13º salário proporcional.

➤ **Contrato por pequeno prazo**

Instituído pela Lei nº 11.718/2008, para o exercício de atividades de natureza temporária. **Somente pode ser realizado por produtor rural pessoa física**, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica.

Se durante o período de um ano esta contratação superar dois meses, o contrato fica convertido em contrato a prazo indeterminado. Sua formalização deve ser por escrito e registrada na Carteira de Trabalho. Deve ser autorizado por acordo ou convenção coletiva. **O trabalhador rural em contrato por pequeno prazo tem os mesmos direitos dos demais trabalhadores rurais.**

TRABALHO DO MENOR

Até 16 anos: proibido qualquer trabalho, exceto quanto à contratação de jovem a partir de 14 anos de idade na con-

dição de aprendiz.

Entre os 16 e os 18 anos, é proibido trabalho noturno, insalubre, periculoso ou penoso, ou seja, que exponha a poeira, calor, gasolina, produtos químicos, agrotóxicos, ruído, ou que envolva venda de bebidas alcoólicas.

TRABALHO INTERMITENTE

Considera-se serviço intermitente aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em duas ou etapas diárias distintas, desde que haja interrupção da jornada de trabalho de, no mínimo, cinco horas, entre uma e outra parte da execução da tarefa. Deve ser anotado na Carteira de Trabalho, e o período de intervalo não será computado como de efetivo serviço.

TRABALHOS EM SÍTIOS DE LAZER

Uma das questões muito discutidas na Justiça do Trabalho é a **diferença entre empregado rural e empregado doméstico quando a execução dos serviços se dá em um sítio de lazer**. Em geral, para diferenciarem se o vínculo é rural ou doméstico, os juízes avaliam **se há algum tipo de produção agropastoril no local** (criação de animais para abate e comercialização, plantação não apenas para consumo próprio e do trabalhador, mas também **para comercialização**). Ocorrendo essas situações – comercialização dos produtos – **há reconhecimento do trabalho rural**.

PLANTAÇÃO SUBSIDIÁRIA OU INTERCALAR

É comum na atividade rural o empregador autorizar seu empregado a plantar em determinada área e período algum tipo de cultura agrícola, conhecida como plantação subsidiária ou intercalar, ou cultura secundária. O empregado, nesses casos, faz jus à participação no resultado da colheita.

Quando adotada a plantação subsidiária ou intercalar, esta deverá ser objeto de contrato em separado, conforme disposto no artigo 12 da lei 5.889/73. Embora deva integrar o resultado anual a que tiver direito o empregado rural, não poderá compor a parte correspondente ao salário mínimo na remuneração geral do empregado, durante o ano agrícola.

Assim, no contrato de trabalho, deverá estar garantida ao empregado a percepção de, no mínimo, o valor mensal de um salário mínimo, não sendo lícito o empregador propor-lhe valor inferior, alegando que o complemento é justamente sua participação na plantação subsidiária.

Poderá, porém, integrar o resultado anual a que este tiver direito, para efeito de pagamento de férias, 13º salário, aviso-prévio indenizado e outras verbas a que venha perceber o empregado, compondo a base de cálculo juntamente com o salário contratual, como se compusessem um único contrato.

4. REMUNERAÇÃO



A remuneração do empregado rural deve ser paga de forma fixa, em espécie (dinheiro).

Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

- a) **até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;**
- b) **até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;**
- c) **adiantamentos em dinheiro.**

No entanto, sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto, previsto na letra “a” será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de 30 dias.

A cessão, pelo empregador, de moradia e infraestrutura básica, assim como de bens destinados à produção para a subsistência do trabalhador e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural. Porém, devem estar caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais.

Atenção

- *Toda a utilidade fornecida para que os serviços sejam executados não têm natureza salarial (caso do uniforme, por exemplo).*

Salário

O empregado rural tem direito, no Rio Grande do Sul, ao piso salarial regional. Em Estados em que não há piso regional estabelecido, deve ser considerado o salário mínimo nacional.

Valor do piso salarial regional do Rio Grande do Sul:

2017 R\$	2018 R\$	2019 a 2021 R\$	2022 R\$	2023 R\$	1/11/2023 R\$
1.175,15	1.196,47	1.237,15	1.305,56	1.443,94	1.573,89

- O empregado rural pode receber salário-hora, respeitado, sempre, o valor-hora do salário mínimo ou do piso salarial regional.
- O empregador pode exigir a assinatura de recibos de pagamento de salário.
- É permitido o adiantamento do salário do empregado rural ou de vales, com posterior abatimento dos valores pagos. O empregador pode exigir recibos deste adiantamento.

- Deve-se evitar o fornecimento de vales superiores ao salário do empregado.
- O salário do empregado rural não pode ser reduzido sob hipótese alguma. Isto por causa do direito à irredutibilidade salarial.

Vale-transporte

- O empregado rural tem direito a vale-transporte em quantidade suficiente para o deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa.
- O empregador pode descontar até 6% do salário do empregado rural pelo fornecimento do benefício.
- O vale-transporte não deve ser pago em dinheiro.
- No caso de o empregado rural não desejar o recebimento do vale-transporte, o empregador deve manter documento escrito em que o trabalhador manifeste esta vontade.

INSS



O empregador deve inscrever o empregado rural no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e efetuar os recolhimentos previdenciários conforme o valor do salário do empregado. Deve-se consultar a tabela vigente do INSS, o que pode ser feito no site www.gov.br. Além deste percentual, o valor total a ser recolhido também deve incluir a cota do empregador, de 20% sobre o salário do empregado, independentemente do valor do salário.

Tabela válida a partir de maio 2023

Salário de Contribuição	%
até R\$ 1.320,00	7,5
de R\$ 1.320,01 até R\$ 2.571,29	9,0
de R\$ 2.571,30 até R\$ 3.856,94	12,0
de R\$ 3.856,95 até R\$ 7.507,49	14,0

Exemplo

Considerando que o empregado receba salário de R\$ 1.000,00:

Cota do empregado (7,5%):

- R\$ 75,00 (valor que deve ser descontado do salário)

Cota do empregador (20%):

- R\$ 200,00

Total da contribuição:

- R\$ 275,00

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço



O empregado rural tem direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Importante

- *O empregado rural tem direito ao abono do PIS.*

Décimo terceiro salário

O pagamento do 13º salário do empregado rural deve ser feito em duas parcelas: a primeira entre fevereiro e novembro de cada ano, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior, e a segunda até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o valor da primeira parcela.



5. HORÁRIO DE TRABALHO



O trabalhador rural deve trabalhar no máximo 8 horas por dia e 44 horas semanais.

O trabalho além desses horários dá direito às horas extras, que devem ser pagas com o adicional de 50%.

O trabalhador rural tem direito a repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Também tem o direito de folgar em feriados civis e religiosos, devendo ser remunerado em dobro caso trabalhe nestes dias.

Nos trabalhos com duração superior a 6 horas será obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de 1 hora, observados os usos e costumes da região, assim como o intervalo de 11 horas entre duas jornadas.

Trabalho Noturno

Trabalho noturno é aquele executado, na lavoura, entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, e na pecuária, entre as 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte.

Havendo trabalho noturno, deverá ser pago o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Faltas

O empregado rural poderá faltar ao serviço, justificadamente, nas seguintes situações:



- a) até dois dias consecutivos em razão de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), viva sob sua dependência econômica;
- b) até três dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) até cinco dias, em caso de nascimento de filho, contados a partir da data de nascimento;
- d) por um dia, em cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue;
- e) no dia do reservista, para cumprimento de obrigações do serviço militar;
- f) nos dias de prestação de exame vestibular para ingresso no ensino superior;
- g) nos dias em que, por conveniência do empregador, não houver a prestação de serviços;
- h) em caso de doença devidamente comprovada;
- i) pelo tempo necessário para comparecimento a juízo.

6. FÉRIAS

- A cada 12 meses de trabalho para o mesmo empregador o empregado rural tem direito a férias remuneradas de 30 dias, acrescidas de $\frac{1}{3}$ do salário.



- Quem define o período das férias do trabalhador rural é o empregador.
- As férias devem ser concedidas ao longo dos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido direito. Exemplo: Um empregado rural começa a trabalhar em 13 de fevereiro de 2024. A partir de 13 de fevereiro de 2025 ele terá direito a 30 dias de férias remuneradas. Estes 30 dias devem ser usufruídos até 13 de fevereiro de 2026. Caso o empregador não conceda férias neste período ao empregado, deverá pagar as férias em dobro.
- O empregado pode pedir a conversão de $\frac{1}{3}$ do período de férias em dinheiro (abono de férias), desde que requeira até 15 dias antes da data em que passará a ter direito a férias.



7. LICENÇAS

Licença-gestante



A empregada rural tem direito à **licença-gestante, de 120 dias**.

Durante este período, a empregada inscrita no INSS tem direito ao salário-maternidade, pago pela Previdência Social, em valor correspondente ao seu último salário-contribuição.

O início do afastamento do trabalho é determinado por atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS) ou por médico particular. Poderá ser requerido no período de 28 dias antes do parto até a data do nascimento do bebê.

A licença-gestante também é direito da empregada rural que adotar uma criança ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, também por 120 dias.

Para requerer o salário-maternidade, a trabalhadora rural gestante deverá apresentar, em uma Agência da Previdência Social (APS), o atestado médico declarando o mês da gestação, além da Carteira de Trabalho e do comprovante de recolhimento da contribuição previdenciária. O requerimento também pode ser feito pela internet (www.gov.br/previdencia/pt-br), seguindo-se as instruções do site.

Licença- paternidade



O empregado rural tem direito à **licença-paternidade de 5 dias corridos**, contados a partir da data do nascimento do filho.

8. AFASTAMENTO POR DOENÇA



Em caso de doença, o empregado rural inscrito no INSS **tem direito ao auxílio-doença**, pago pela Previdência Social, a partir do primeiro dia de afastamento.

O benefício deverá ser requerido, no máximo, até 30 dias após o início da incapacidade. Terminado este prazo, o pagamento iniciará a partir da data do requerimento.

O empregado rural tem direito ao auxílio-doença acidentário em caso de acidente de trabalho.

9. ESTABILIDADE À GESTANTE



A empregada rural **tem direito à estabilidade da gestante**, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Isso significa que ela não pode ser despedida sem justa causa neste período.

10. RESCISÃO DO CONTRATO



A rescisão do contrato de trabalho rural pode ocorrer de três formas: **despedida sem justa causa, despedida por justa causa e pedido de demissão.**

Despedida sem justa causa

Ocorre por vontade do empregador, sem que o empregado tenha cometido falta grave passível de despedida por justa causa.

Despedida por justa causa

O empregador pode despedir o trabalhador rural por justa causa nos casos de: improbidade (roubo, furto ou apropriação indébita); incontinência de conduta ou mau procedimento; condenação criminal do empregado com trânsito em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; indisciplina; insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Atenção

- *O empregador **não pode registrar** na Carteira de Trabalho que o empregado foi despedido por justa causa.*

Rescisão por falta grave do empregador

Também conhecida como rescisão indireta, ocorre quando o empregador comete atos ou descumpre obrigações com gravidade suficiente para tornar a continuação da prestação de serviços inviável.

São faltas graves:

1. O empregador exigir serviços superiores às forças do empregado rural, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
2. O empregado rural ser tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
3. O empregado rural correr perigo manifesto de mal considerável;
4. O empregador não cumprir as obrigações do contrato;
5. O empregador ou sua família praticar, contra o empre-

gado rural ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

6. O empregador ou sua família ofender o empregado rural ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
7. O empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres.

Para o empregado, a rescisão por falta grave do empregador é como se ocorresse a despedida sem justa causa.

Pedido de demissão

Ocorre por iniciativa do empregado, que manifesta sua vontade de rescindir o contrato.

Parcelas rescisórias

O que deve ser acertado no momento da rescisão.

Em caso de despedida sem justa causa:

- saldo de salário
- férias, acrescidas de 1/3

- 13º salário proporcional
- Liberação dos depósitos do FGTS acrescidos do pagamento da multa de 40%.
- ***Em caso de pedido de demissão:***
- saldo de salário
- férias, acrescidas de 1/3
- 13º salário proporcional

Em caso de despedida por justa causa:

- saldo de salário
- férias, acrescidas de 1/3
- 13º salário proporcional

Atenção

- ***O falecimento do empregado rural implica a extinção do contrato de trabalho.***

Aviso-prévio

Em casos de rescisão do contrato, com exceção da despedida por justa causa e pedido de demissão, o trabalhador rural tem direito ao cumprimento do aviso-prévio, um período adicional em que continuará trabalhando e recebendo pelos dias trabalhados.



O aviso-prévio é contado a partir do dia seguinte à data em que uma parte comunica a outra sobre a intenção de rescindir o contrato.

O período do aviso-prévio é de, no mínimo, 30 dias. Conforme a Lei nº 12.506, sancionada em outubro de 2011, o aviso-prévio passa a ser proporcional, sendo o período mínimo acrescido de mais 3 dias por ano trabalhado, podendo chegar a, no máximo, 90 dias.

Na despedida sem justa causa, o empregador pode dispensar o trabalho do empregado durante o período do aviso-prévio. Mas, neste caso, deverá efetuar o pagamento referente aos dias do aviso. Esta modalidade é chamada de aviso-prévio indenizado.

O aviso-prévio indenizado deve ser computado para fins de cálculo de férias e 13º salário. Além disso, como o aviso-prévio conta como tempo de serviço para fins de aposentadoria, o empregador deverá recolher o INSS relativo ao período sobre o aviso-prévio indenizado.

No caso de pedido de demissão, o trabalhador tem duas opções: trabalhar durante o aviso-prévio, ou, caso não queira seguir trabalhando, indenizar o empregador com o valor correspondente ao período.

A data da rescisão a ser registrada na Carteira de Trabalho é o último dia do prazo do aviso-prévio, independentemente de o aviso-prévio ter sido trabalhado ou indenizado.

Em casos de despedida por justa causa, o trabalhador não tem direito ao cumprimento do aviso-prévio.

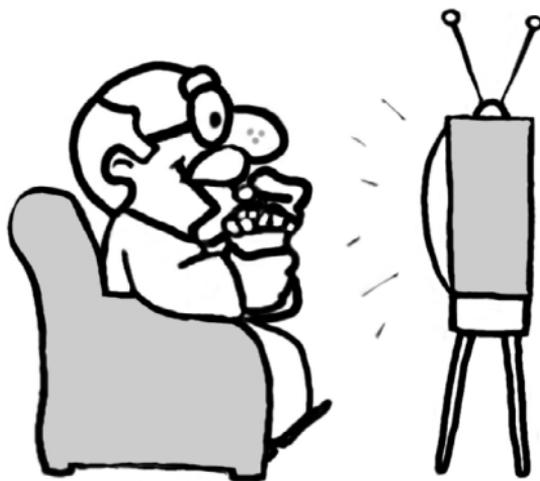
Seguro Desemprego

- *O empregado rural **tem direito ao seguro-desemprego** na rescisão do contrato por iniciativa do empregador e sem justa causa.*



11. APOSENTADORIA

- O empregado rural inscrito no INSS pode se aposentar conforme regras que devem ser consultadas junto à autarquia previdenciária.
- A aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial.
- O empregador pode contratar empregado rural já aposentado. Da mesma forma, o empregado rural que se aposentar pode continuar trabalhando. Em ambos os casos, as contribuições ao INSS devem continuar sendo recolhidas normalmente.



12. DEVERES DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR RURAL

Empregado

- Executar seus serviços com dedicação, empenho, assiduidade e pontualidade;
- Cumprir as ordens do empregador;
- Tratar o seu empregador com respeito e educação.



Empregador

- Pagar os salários no prazo de lei, sem atrasos e descontos indevidos;
- Tratar seu empregado rural com respeito e educação;
- Não exigir a realização de serviços não contratados;
- Fornecer os materiais para a execução dos serviços contratados;
- Fornecer escola quando houver mais de 50 famílias na propriedade.



13. JUSTIÇA DO TRABALHO



A Justiça do Trabalho é a instituição na qual são solucionados os conflitos trabalhistas entre empregados e empregadores.

As Varas do Trabalho são os órgãos de primeiro grau da Justiça do Trabalho. É nestas unidades de primeira instância que, normalmente, iniciam-se os processos trabalhistas, que são julgados por um Juiz do Trabalho.

Descontentes com a sentença do Juiz do Trabalho, as partes podem apresentar recurso ao Tribunal Regional do Trabalho. No Rio Grande do Sul, há o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Das decisões do Tribunal Regional do Trabalho ainda cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (instância extraordinária), órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, e cujas decisões abrangem todo o país. Das decisões do Tribunal Superior do Trabalho somente caberá recurso para o Supremo Tribunal Federal quando contrariarem matéria constitucional. O Supremo Tribunal Federal julgará em única e última instância o processo.

A ação trabalhista

Sempre que um empregado ou uma empregada rural entenderem violados seus direitos, devem tentar conversar com seu patrão para resolver a dúvida. Não havendo acordo ou possibilidade de conversa, o trabalhador pode procurar o sindicato ou qualquer advogado de sua confiança, no curso

do contrato de trabalho ou após seu término, e ajuizar ação trabalhista junto à Vara do Trabalho da localidade em que trabalhe. Para encontrar um advogado, a pessoa pode acessar o site da Ordem dos Advogados do Brasil (www.oabrs.org.br). Para saber o endereço da Vara do Trabalho referente à sua cidade no Rio Grande do Sul, basta acessar o site da Justiça do Trabalho gaúcha (www.trt4.jus.br). O prazo prescricional para ajuizamento da ação é de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

LEGISLAÇÃO

- Constituição Federal;
- Lei nº 5.889/73 - Estatui normas reguladoras do trabalho rural.
- Decreto nº 10.854/2021 - Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista.
- Lei nº 11.718/2008 - Acrescenta artigo à Lei no 5.889, de 8 de junho de 1973, criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo; estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural e prorroga o prazo de contratação de financiamentos rurais.

14. ENDEREÇOS E TELEFONES ÚTEIS

Justiça do Trabalho (TRT-4)

Av. Praia de Belas, 1.100 - Menino Deus

CEP 90.110-903 - Porto Alegre/RS

Telefone (51) 3255.2000

www.trt4.jus.br

Superintendência Regional do Trabalho

Av. Mauá, nº 1013 - Centro

CEP 90.010-110 - Porto Alegre/RS

Telefone (51) 3213.2800

www.gov.br

Defensoria Pública

Rua Sete de Setembro, 666, 6º andar - Centro

CEP 90.010-190 - Porto Alegre/RS

Telefone: (51) 3211.2233

www.dpe.rs.gov.br

OAB - Subseção da OAB em Porto Alegre

Rua Washington Luiz, 1110 - Centro

CEP 90.010-460 - Porto Alegre/RS

Telefone (51) 3287.1800

www.oabrs.org.br

INSS

Rua Jerônimo Coelho, 127, 10º Andar - Centro

CEP 90.010241 - Porto Alegre/RS

Telefones (51) 3208.5319/3208.5313

www.gov.br

SINE

Avenida Mauá, 1013 - Centro

CEP 90.010-110 - Porto Alegre/RS

Telefone (51) 3289.4796 / 3289.4797

www.gov.br

Ministério Público do Trabalho no RS - 4ª Região

Av. Sen. Tarso Dutra, 605 - 7º andar - Petrópolis

CEP 90690-140 - Porto Alegre - RS

Telefone (51) 3252-1500

www.prt4.mpt.gov.br/

Criação, Pesquisa e Revisão

Juiz do Trabalho Marcelo Bergmann Hentschke

Juiz do Trabalho Rafael Fidelis de Barros

Ilustração

Marcelo Lopes de Lopes

Projeto Gráfico

Divisão de Design, Mídias Sociais e Produções Audiovisuais

Secretaria de Comunicação Social

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

