

**REVISADO**

DE ACORDO COM A NOVA LEI  
TRABALHISTA Nº 13.467 DE 13 DE  
JULHO DE 2017

CARTILHA DO  
**EMPREGADOR  
RURAL**



# EXPEDIENTE

Presidente  
Marco Túlio Duarte Soares

1º Vice-Presidente  
Amarildo Merotti

2º Vice-Presidente  
Luis Fernando Amado Conte

1º Diretora Secretária  
Eloisa Maria Alves El Hage

2º Diretor Secretário  
Mario Roberto Candia de Figueiredo

1º Diretor Tesoureiro  
Oswaldo Pereira Ribeiro Júnior

2º Diretor Tesoureiro  
Eduardo Borges de Souza

Diretor Relações Públicas  
Ricardo Figueiredo de Arruda

Conselho Fiscal  
Aldo Rezende Teles / Gilberto Porcel /  
Donizetti Prado Filho

Suplentes do Conselho Fiscal  
Mario Wolf Filho / José Flávio Andriolli /  
Nério Humberto Nunes de Assis

Diretor Executivo  
Luciano Vacari

Diretor Técnico  
Francisco de Sales Manzi

Assessoria Jurídica  
Armando Biancardini Candia/ Leonar-  
do Gomes Bressane/ Rodrigo Gomes  
Bressane

Coordenadora de Marketing  
Katia Pacheco

Assessora de Imprensa  
Laís Costa Marques

Consultor Técnico  
Amado de Oliveira

Gerente de Relações Institucionais  
Nilton Mesquita

Projeto Gráfico  
Gustavo Prado

**3ª Edição**

**REVISADO**  
DE ACORDO COM A NOVA LEI  
TRABALHISTA Nº 13.467 DE 13 DE  
JULHO DE 2017



[www.acrimat.org.br](http://www.acrimat.org.br)



[acrimat@acrimat.org.br](mailto:acrimat@acrimat.org.br)



[@acrimat](https://twitter.com/acrimat)



[facebook.com/acrimat.associacao](https://facebook.com/acrimat.associacao)



# ÍNDICE

**05**

**EQUIPAMENTO DE  
PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

**06**

**CAPACITAÇÃO DE  
FUNCIONÁRIOS**

**07**

**REQUISITOS PARA  
MORÁDIAS FAMILIARES,  
ALOJAMENTOS DE  
EMPREGADOS SOLTEIROS  
E REFEITÓRIOS**

**10**

**REGISTROS DE  
TRABALHADORES**

**14**

**CONTROLE DA JORNADA DE  
TRABALHO**

**15**

**TRANSPORTE DOS  
EMPREGADOS**

**16**

**REALIZAÇÃO DE EXAMES  
MÉDICOS**

**17**

**RESCISÃO DO CONTRATO  
DE TRABALHO**

**18**

**CONTRIBUIÇÃO  
SINDICAL**

## Introdução

### Sem problemas no campo

O produtor rural sabe que o seu trabalho visa o desenvolvimento de toda a sociedade, através da produção sustentável de alimentos, respeitando o meio ambiente, gerando riquezas e emprego aos seus colaboradores. Devido a isso, o produtor busca obter conhecimentos para trabalhar e produzir dentro das leis que regem o campo, tanto no que diz respeito às questões da porteira para dentro, quanto da porteira para fora.

Sobre o trabalho no campo, o produtor é consciente da importância de proporcionar ao trabalhador segurança, saúde e ambiente de trabalho organizado para que as ações desenvolvidas sejam mais produtivas e com maior entusiasmo.

A fim de auxiliar o produtor a conhecer algumas normas da Legislação Trabalhista do campo e esclarecer dúvidas existentes, a Associação dos Criadores de Mato Grosso (ACRIMAT) elaborou a Cartilha do Empregador Rural que orientará os produtores a adequar a gestão social de sua propriedade.

A Acrimat é parceira e está sempre à disposição do produtor.

# EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

## - EPI E PRIMEIROS SOCORROS



Quais os equipamentos de proteção obrigatórios devem ser utilizados pelo empregado rural que trabalha no setor da pecuária?

A definição dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI é feita no Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural, elaborado por profissionais habilitados (técnico ou engenheiro de segurança e médico do trabalho), com base nos riscos de cada função. Uma análise, caso a caso, é necessária, pois conforme as características de cada fazenda, bem como seu quadro de funcionários, a indicação de determinado equipamento pode ser diferente. Para facilitar o entendimento, destacamos alguns dos EPI's indicados para as seguintes atividades:

- a) **Manejo do gado:** botina, luvas, chapéu e creme protetor solar.
- b) **Roço de pasto:** botina, perneira, luvas, óculos, creme protetor solar e chapéu.
- c) **Aplicação de agrotóxico:** uniforme ou vestuário de proteção; protetor respiratório; óculos; botas e luvas de proteção para produtos químicos de PVC ou de borracha nitrílica;
- d) **Aplicação de medicamentos:** botina, luvas e óculos de proteção.

*OBS: Na aplicação de produtos químicos em geral, como agrotóxicos e medicamentos, as recomendações dos fabricantes sobre a utilização dos EPI's a serem utilizados devem ser rigorosamente observadas.*

Qual é o prazo para a substituição dos equipamentos de proteção fornecidos pelo empregador?

Os EPI's devem ser substituídos sempre que apresentarem desgaste, não havendo prazo definido para a substituição, ou seja, a substituição de equipamentos que não se encontrarem em perfeito estado de conservação e funcionamento deve ser imediata.

- Caso o empregador tenha fornecido os equipamentos de proteção e em uma fiscalização seja encontrado algum trabalhador que não esteja usando, o empregador será multado?

Sim. O empregador deve exigir que os trabalhadores utilizem os EPI's. Mas antes de exigir o uso do EPI o empregador deverá proporcionar treinamento ao empregado.

- O empregador deve disponibilizar equipamentos de primeiros socorros aos empregados rurais?

Sim. O empregador rural deve manter nas dependências da fazenda equipamentos e materiais de primeiros socorros, de acordo com os riscos de acidentes provenientes das atividades desenvolvidas no trabalho. O empregador deverá também proporcionar treinamento de primeiros socorros aos empregados rurais, ou pessoa responsável, para que, no caso de acidente, preste o primeiro atendimento, visando à manutenção da vida e redução de tempo de reabilitação da vítima, fazendo para tal, o bom uso dos equipamentos de primeiros socorros existentes na propriedade rural.

## CAPACITAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS



- Há necessidade de treinamento e capacitação dos empregados para exercer as atividades a serem desempenhadas no setor da pecuária?

Sim. A Norma Regulamentadora 31 (NR-31) indica a necessidade de treinamento e/ou capacitação em várias funções, dentre elas:

- a) Para a utilização de máquinas, equipamentos e implementos, os trabalhadores devem ser capacitados e qualificados para tal função;
- b) O empregador rural deve fornecer instruções suficientes aos que manipulam agrotóxicos e aos que desenvolvam qualquer atividade em áreas onde possa haver exposição direta ou indireta a esses produtos, garantindo os requisitos de segurança previstos na NR-31;

c) Todo trabalhador encarregado para o transporte de cargas deve receber treinamento ou instruções quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, visando prevenir acidentes;

d) O empregador deve promover a todos os operadores de motosserra treinamento para utilização segura da máquina, com carga horária mínima de oito horas.

**OBS1:** *Todo empregador rural que mantém vinte ou mais empregados contratados por prazo indeterminado é obrigado a manter em funcionamento, por estabelecimento, uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – CIPATR, cujos membros deverão receber treinamento nos termos da NR-31.*

**OBS2:** *Sem prejuízo dos casos acima, a CIPATR tem como atribuição propor ao empregador a realização de cursos e treinamentos que julgar necessários para os trabalhadores, visando à melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho.*

**OBS3:** *Independentemente dos requisitos legais, recomenda-se a todo empregador que qualifique tecnicamente seus empregados, quer seja visando aumento de produtividade, quer seja pela redução dos riscos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.*

## REQUISITOS PARA MORADIAS FAMILIARES, ALOJAMENTOS DE EMPREGADOS SOLTEIROS E REFEITÓRIOS



### ■ O que é necessário ter em uma casa de empregado na fazenda?

Sempre que o empregador rural fornecer moradias familiares aos trabalhadores, elas deverão possuir:

- a) capacidade dimensionada para uma família;
- b) paredes construídas em alvenaria ou madeira;
- c) pisos de material resistente e lavável;
- d) condições sanitárias adequadas;
- e) ventilação e iluminação suficientes;

- f) cobertura capaz de proporcionar proteção contra chuvas e ventos;
- g) poço ou caixa de água protegidos contra contaminação;
- h) fossas sépticas, quando não houver rede de esgoto, afastadas da casa e do poço de água, em lugar livre de enchentes.

## ■ Quais as condições mínimas do alojamento de empregados solteiros e do refeitório nas fazendas onde a atividade econômica é voltada ao setor da pecuária?

As áreas de vivência devem atender aos seguintes requisitos:

- a) condições adequadas de conservação, conforto e higiene;
- b) paredes de alvenaria, madeira ou material equivalente;
- c) piso cimentado, de madeira ou de material equivalente;
- d) cobertura que proteja contra chuvas e ventos;
- e) iluminação e ventilação adequadas.

## ■ O que deve ter no alojamento dos empregados na fazenda?

- a) camas com colchão, separadas por no mínimo um metro, sendo permitido o uso de beliches, limitados a duas camas na mesma vertical, com espaço livre mínimo de cento e dez centímetros acima do colchão;
- b) ter armários individuais para guarda de objetos pessoais;
- c) ter portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança;
- d) ter recipientes para coleta de lixo;
- e) ser separados por sexo.

## ■ O que deve ter no local para refeição dos empregados?

- a) boas condições de higiene e conforto;
- b) capacidade para atender a todos os trabalhadores;
- c) água limpa para higienização;
- d) mesas com tampos lisos e laváveis;

- e) assentos em número suficiente;
- f) água potável, em condições higiênicas;
- g) depósitos de lixo, com tampas;
- h) local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas, independentemente do número de trabalhadores;
- i) nas frentes de trabalho devem ser disponibilizados abrigos fixos ou móveis, que protejam os trabalhadores contra as variações climáticas, durante as refeições.

## ■ Qual é o número de trabalhadores que poderão ficar em alojamentos com apenas um banheiro?

As proporções das instalações sanitárias necessárias para que o alojamento ofereça condições adequadas de conservação, conforto e higiene, são as seguintes:

- a) lavatório na proporção de uma unidade para cada grupo de até vinte trabalhadores;
- b) vaso sanitário na proporção de uma unidade para cada grupo de até vinte trabalhadores;
- c) mictório na proporção de uma unidade para cada grupo de até dez trabalhadores;
- d) chuveiro na proporção de uma unidade para cada grupo de até dez trabalhadores.

## ■ Trabalhadores rurais na frente de trabalho podem fazer suas refeições em sombra de árvores quando distantes dos refeitórios?

Não. Nas frentes de trabalho devem ser disponibilizados abrigos fixos ou móveis, que protejam os trabalhadores contra as variações climáticas, durante as refeições.

## ■ É obrigatório ter instalações sanitárias nos currais ou nas frentes de trabalho?

Nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios na proporção de um conjunto para cada grupo de até quarenta trabalhadores, atendidos os requisitos da NR-31, sendo permitida a utilização de fossa seca.

# REGISTROS DE TRABALHADORES



- Segundo a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Mato Grosso - SRTE/MT, quais funções são consideradas “atividade fim” do empregador da pecuária?

Todas as atividades ligadas à rotina e indispensáveis a fazenda, tais como capataz, vaqueiro e trabalhadores rurais para serviços gerais, que colaboram em diversas atividades tais como manutenção de cercas, manutenção e limpeza de pastagem, etc. Com o advento da Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017, hoje é possível contratar empresas prestadoras de serviços para executar qualquer atividade dentro da propriedade, entretanto, o produtor deve obrigatoriamente buscar empresa prestadora de serviço especializada, bem como observar rigorosamente os termos da legislação, sob pena de ser penalizado.

- O que será cobrado do empregador rural em uma possível ação fiscal do trabalho?

A ação fiscal será iniciada com a verificação do cumprimento das regras básicas da legislação trabalhista, destacando-se aqueles relativos às condições de segurança e saúde no trabalho, ao registro, à jornada, ao salário e ao FGTS.

Documentos básicos que serão exigidos em toda fiscalização são: comprovação de registro dos empregados; comprovação de anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS; comprovação de recolhimento de FGTS; recibos de pagamento de salário, férias e 13º salário; Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho; Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED; Relação Anual de Informações Sociais - RAIS; exames médicos obrigatórios; documento de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural; comprovação de aquisição e entrega de EPI.

- Quais os documentos necessários para o registro e contratação do empregado para o trabalho rural?

O empregador rural deverá estar cadastrado no INSS (CEI). Deverá ter um Livro de Registro de Empregados ou outro sistema de regis-

tro, como fichas ou mesmo registro eletrônico. O trabalhador deverá possuir CTPS, CPF e uma foto 3x4. Antes de iniciar a atividade o empregado deverá ser submetido a exame médico admissional.

## ■ O empregador rural do setor da pecuária é obrigado a guardar os registros dos empregados nas sedes das fazendas ou pode mantê-los nos escritórios localizados nos centros urbanos?

O empregador poderá utilizar controle único e centralizado dos documentos sujeitos à Inspeção do Trabalho, à exceção do registro de empregados, do registro de horário de trabalho e do Livro de Inspeção do Trabalho, que deverão permanecer em cada estabelecimento.

## ■ Qual o procedimento adequado para que a moradia não integre o salário do empregado rural?

### **a) Empreendimento rural distante do centro urbano:**

Se o empreendimento rural se localizar distante do centro urbano, e impossibilite o trabalhador de se deslocar da cidade para o local de trabalho, o empregador deverá disponibilizar moradia. Neste caso não poderá cobrar por ela, mas também o valor da moradia não será somado ao salário do empregado, pois a moradia é fornecida para o trabalho e não pelo trabalho. A moradia, neste caso, é instrumento para a concretização do vínculo de emprego.

### **b) Empreendimento rural próximo de centro urbano:**

Se o empreendimento rural possibilita ao empregado se deslocar da sua casa para o local de trabalho, o empregador não está obrigado a disponibilizar moradia. Se o fizer, tal oferta de moradia significará um benefício para o empregado e caso o empregador não efetue o desconto, no salário do empregado, do valor correspondente de até 20% do salário mínimo, tal valor integrará o salário do empregado para efeito de pagamento de férias, 13º salário e FGTS. Adverte-se que, havendo mais de um trabalhador alojado no mesmo local (alojamento), o valor do desconto de até 20% do salário mínimo, deverá ser dividido proporcionalmente entre os funcionários (§ 2º, do art. 9º, da Lei 5.889/73). Adverte-se que, havendo mais de um trabalhador alojado no mesmo local (alojamento), o valor do desconto (20% do salário mínimo), deverá ser dividido proporcionalmente entre os funcionários (§ 2º, do art. 9º, da Lei 5.889/73).

## ■ Qual o procedimento adequado para que a alimentação não integre o salário do empregado rural?

Quando se tratar de empregado que more no empreendimento rural com sua família, o empregador não está obrigado a fornecer alimentação. Se o fizer e não descontar do empregado o valor correspondente a 25% do salário mínimo (art. 9º, da Lei 5.889/73), o valor integrará ao salário do empregado para efeito de pagamento de férias, 13º salário e FGTS.

Quando se tratar de empregado solteiro, que fique alojado no empreendimento rural, o empregador deverá fornecer alimentação. Se não efetuar o desconto do valor correspondente a 25% do salário mínimo, este integrará o salário do empregado para efeito de pagamento de férias, 13º salário e FGTS.

***OBS1:** O Tribunal Regional do Trabalho da 23ª (Mato Grosso) passou a adotar desde 2015, o entendimento sobre aplicação da Lei 5.889/73 no que tange aos procedimentos de concessão da moradia e alimentação, cujo entendimento está descrito na Súmula 22, razão pela qual haverá necessidade de elaboração de contrato entre produtor e empregado rural para concessão de moradia e alimentação, bem como registro do contrato junto ao Sindicato Rural dos Empregados.*

## ■ Há necessidade de registrar os empregados contratados para determinada empreitada na fazenda?

Nos casos em que o contrato de empreitada for permitido, o empregador rural não estará obrigado a efetuar, diretamente, o registro dos trabalhadores. Se o serviço for prestado apenas pelo chamado empreiteiro (seja ele pessoa física ou jurídica), sem a utilização de outros trabalhadores, não haverá necessidade de registro, mas apenas do contrato civil. No entanto, se o empreiteiro se utilizar de outros trabalhadores, deverão estes estar devidamente registrados bem como deverão ser observados todos os demais direitos trabalhistas destes. Adverte-se que, em caso do empreiteiro não cumprir com as obrigações trabalhistas perante os seus empregados, o fazendeiro responderá também por tais obrigações.

Finalmente, deve-se alertar que o fazendeiro responde solidariamente com o empreiteiro pelo não atendimento das normas de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho.

## ■ O contrato de empreitada é uma modalidade de contrato de trabalho válida no setor da pecuária?

Tanto a pequena empreitada, prevista no artigo 652, inciso III, da CLT, quanto à empreitada regulada nos Código Civil Brasileiro (art.610 a 626), são contratos válidos no setor pecuário. No entanto, a empreitada é espécie de terceirização, portanto, não pode ser utilizada na atividade fim do empreendimento rural como no manejo do gado, manutenção de cercas, manutenção e limpeza de pastagem, etc, salvo através de empresa prestadora de serviço especializada nos termos da Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017 e Lei 6.019 de 03 de Janeiro de 1979.

## ■ Existe tempo de duração para um contrato de empreitada?

Como contrato de natureza civil, não existe tempo mínimo ou máximo de duração.

## ■ Roçada de pasto e a formação de piquetes para delimitar a área da propriedade rural são consideradas atividade fim do empregador rural pecuarista? Tais atividades podem ser contratadas mediante a formação de um contrato de empreitada?

A roçada e manutenção dos pastos é uma atividade necessária em todas as fazendas que explore a pecuária e ocorrem todos os anos. Assim, estão inseridas na atividade fim do empregador rural que explore a pecuária extensiva. Portanto, o roço e a manutenção dos pastos e cercas não podem ser realizados por meio de empreiteiros, salvo através de empresa terceirizada especializada na execução desses serviços nos termos da Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017 e Lei 6.019 de 03 de Janeiro de 1979. Quanto à construção de currais, mata-burros e outras atividades não permanentes, que ocorrem esporadicamente, podem ser terceirizados diretamente pelo produtor rural.

**eSocial**



O eSocial está sendo implementado em todo o território nacional, sendo uma obrigatoriedade do empregador rural. No eSocial todas as informações geradas sobre o contrato de trabalho do empregado deverão ser apresentadas em arquivos eletrônicos e encaminhados online aos órgãos arrecadadores, tornando a fiscalização mais rápida e eficaz sobre o cumprimento da legislação trabalhista.

## CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO



- Existe obrigatoriedade da instalação de controle de ponto mecânico ou manual para empregadores que contam com mais de 10 empregados registrados no setor da pecuária?

Sim, todo empregador com mais de 10 empregados está obrigado a manter sistema de controle de jornada.

- Qual a penalidade imposta para a ausência de controle de ponto empregadores que contam com mais de 10 empregados registrados?

O empregador com mais de 10 empregados poderá ser autuado (multado) caso não mantenha sistema de controle de jornada.

- De acordo com os usos e costumes da região, o intervalo entre os períodos da jornada diária pode ser superior a 2 horas?

Sim. Inclusive para possibilitar que o trabalho seja suspenso no período do dia em que o calor é mais intenso. Ressalte-se, no entanto, que a flexibilidade do intervalo de descanso não deve ser exagerado, de modo a penalizar o trabalhador, bem como ter previsão no contrato de trabalho com seu empregado. Importante observar, inclusive, que ao trabalhador é garantido o intervalo entre duas jornadas de no mínimo 11 horas. Além disso, o produtor deve sempre observar a Convenção Coletiva da região onde está localizada sua propriedade e seguir as normas estipuladas neste instrumento.

- O empregador e o empregado rural podem firmar acordo individual de compensação de horas de trabalho?

Sim. O acordo de compensação (dentro da semana) para ter validade deve ser escrito. Ressalte-se, ainda, que o acordo só é válido se a prestação de horas-extras não for habitual. Ou seja, a prestação de horas-extras habituais invalida o acordo de compensação de jornada.

*Obs: Tendo em vista o princípio constitucional que fortalece a negociação coletiva, o elastecimento do intervalo intrajornada deve estar previsto em norma coletiva.*

## TRANSPORTE DOS EMPREGADOS



- Existe algum impedimento do uso de tratores para o transporte de empregados dentro da propriedade rural? O condutor do veículo deve ter treinamento específico para condução?

Sim. É vedado, em qualquer circunstância, o transporte de pessoas em máquinas e equipamentos motorizados e nos seus implementos acoplados. Todo o veículo de transporte de passageiros deverá ser conduzido por motorista habilitado e devidamente identificado.

- O transporte dos empregados pode ser em caminhão com cobertura de lona ou é necessário ser em ônibus?

Para o transporte de trabalhadores rurais, o veículo de transporte coletivo de passageiros deve observar os seguintes requisitos:

- a) possuir autorização emitida pela autoridade de trânsito competente;
- b) transportar todos os passageiros sentados;
- c) ser conduzido por motorista habilitado e devidamente identificado;
- d) possuir compartimento resistente e fixo para a guarda das ferramentas e materiais, separado dos passageiros.

O transporte de trabalhadores em veículos adaptados somente ocorrerá em situações excepcionais, mediante autorização prévia da autoridade competente em matéria de trânsito, devendo o veículo apresentar as seguintes condições mínimas de segurança:

- a) escada para acesso, com corrimão, posicionada em local de fácil visualização pelo motorista;
- b) carroceria com cobertura, barras de apoio para as mãos, proteção lateral rígida com dois metros e dez centímetros de altura livre, de material de boa qualidade e resistência estrutural que evite o esmagamento e

a projeção de pessoas em caso de acidente com o veículo;

c) cabina e carroceria com sistemas de ventilação, garantida a comunicação entre o motorista e os passageiros;

d) assentos revestidos de espuma, com encosto e cinto de segurança;

e) compartimento para materiais e ferramentas, mantido fechado e separado dos passageiros.

**OBS1:** Com advento da Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

## REALIZAÇÃO DE EXAMES MÉDICOS



### O empregador é obrigado a garantir a realização de exames médicos ao trabalhador rural?

O empregador rural deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos prazos previstos na NR-31:

**a) exame médico admissional** - deve ser realizado antes que o trabalhador assumira suas atividades;

**b) exame médico periódico** - deve ser realizado anualmente, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, resguardado o critério médico;

**c) exame médico de retorno ao trabalho** - deve ser realizado no primeiro dia do retorno à atividade do trabalhador ausente por período superior a trinta dias devido a qualquer doença ou acidente;

**d) exame médico de mudança de função** - deve ser realizado antes da data do início do exercício na nova função, desde que haja a exposição do trabalhador a risco específico diferente daquele a que estava exposto;

**e) exame médico demissional** - deve ser realizado até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de noventa dias, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, resguardado o critério médico.

## ■ É obrigatório exames laboratoriais ou somente laudo médico?

Os exames médicos compreendem a avaliação clínica e exames complementares quando necessários em função dos riscos a que o trabalhador estiver exposto.

## RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO



## ■ É obrigatório homologar a rescisão do contrato de trabalho TRCT (art.477 CLT) nos sindicatos rurais dos empregados?

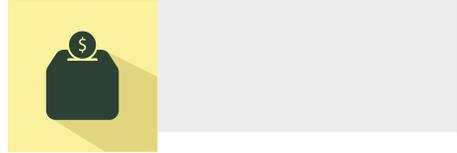
Com o advento Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017, não haverá obrigatoriedade de homologar a Rescisão do Contrato de Trabalho perante o Sindicato Rural dos Empregados, salvo para empregados com estabilidade prevista por lei conforme artigo 500 da CLT, bem como se tal exigência estiver prevista em Convenção Coletiva da categoria.

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à baixa do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de até dez dias contados a partir do término do contrato. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para o empregado requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço de acordo com a modalidade da dispensa.

## ■ Houve mudanças na forma de rescisão do contrato de trabalho entre empregado e empregador?

Com a reforma trabalhista através da Lei 13.467 de 13/07/2017, agora existe uma nova modalidade de rescisão do contrato de trabalho. O contrato poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador. Essa modalidade de rescisão do contrato de trabalho prevê que o empregador pagará o aviso prévio e a multa do FGTS pela metade ao seu empregado, mantendo a integralidade do pagamento sobre as demais verbas rescisórias. Permite, ainda, o saque de 80% dos depósitos de FGTS pelo empregado, porém este não receberá o seguro desemprego.

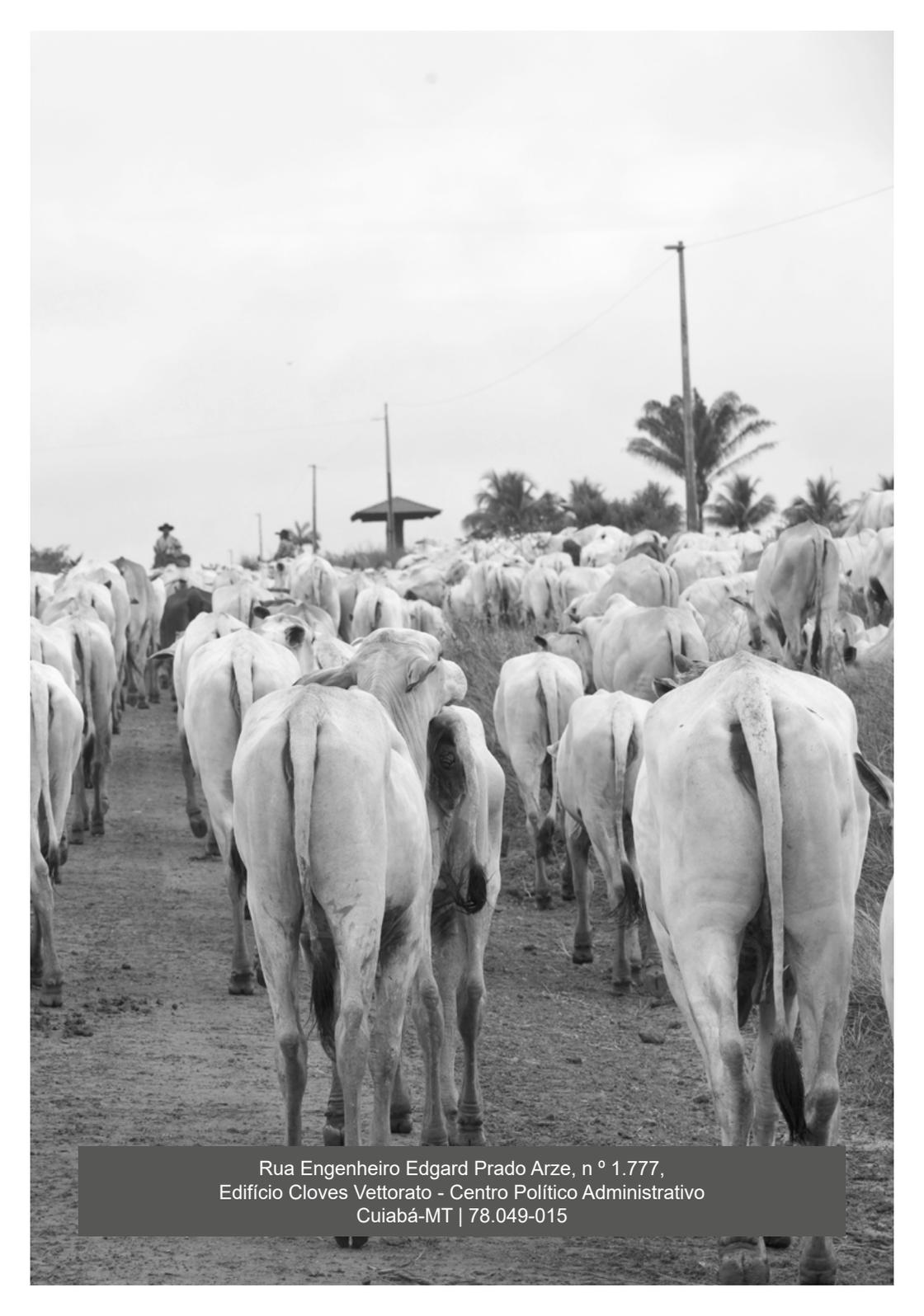
# CONTRIBUIÇÃO SINDICAL



## ■ Sou obrigado a pagar a contribuição sindical para os sindicatos?

Com a reforma trabalhista através da Lei 13.467 de 13/07/2017, a contribuição sindical passou a ser facultativa para os empregados, somente sendo admitido seu desconto da remuneração do empregado mediante autorização prévia e expressa do contribuinte. A contribuição sindical patronal também passou a ser facultativa, podendo o empregador optar pelo recolhimento ou não da respectiva contribuição ao sindicato patronal.





Rua Engenheiro Edgard Prado Arze, n ° 1.777,  
Edifício Cloves Vettorato - Centro Político Administrativo  
Cuiabá-MT | 78.049-015