



ASSOCIAÇÃO DOS PLANTADORES DE CANA DA REGIÃO DE JAU

RELAÇÃO DE
**DECRETOS, LEIS
E INSTRUÇÕES NORMATIVAS**

ESTAMOS COMPROMETIDOS com a
SUSTENTABILIDADE da lavoura
canavieira

2025

www.associcana.com.br



SUMÁRIO

SUMÁRIO	2
RELAÇÃO DE DECRETOS, LEIS E INSTRUÇÕES NORMATIVAS QUE REGEM O SETOR.....	5
APRESENTAÇÃO	5
OBJETIVO:	5
DECRETOS	6
RELAÇÕES DE TRABALHO.....	7
CTPS - CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL	7
DOCUMENTOS NECESSÁRIO PARA OBTER CTPS:.....	7
CONTRATAÇÃO:	8
TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO:	8
CONTRATO DE SAFRA:.....	8
CONTRATO DE PEQUENO PRAZO.....	9
TRABALHO INTERMITENTE.....	9
TRABALHO INTERMITENTE EX TRABALHO AUTÔNOMO:.....	11
CRIANÇAS E ADOLESCENTES	12
HORÁRIO DE TRABALHO	12
RECOMENDAÇÃO:	14
FALTAS JUSTIFICADAS	14
FALTAS INJUSTIFICADAS.....	15
CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO:	15
FÉRIAS.....	15
FÉRIAS-REDUÇÃO	16
FÉRIAS- PERDA DO DIREITO	17
LICENÇA MATERNIDADE/ ESTABILIDADE.....	17
ESTABILIDADE: DESDE A CONFIRMAÇÃO DA GRAVIDEZ, ATÉ 5 MESES APÓS O PARTO. NÃO PODERÁ SER	17
AFASTAMENTO POR DOENÇA/ ACIDENTE	17
COMO SOLICITAR AUXÍLIO DOENÇA/ ACIDENTE	18
ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:	18
REMUNERAÇÃO:.....	19
SALÁRIO:	20
VALES:.....	20
13º SALÁRIO	20
VALE-TRANSPORTE:	21
BENEFÍCIOS:	21
FGTS:.....	21
PIS:.....	22
INSS:.....	22
PRODUTOR RURAL PESSOA FÍSICA COM EMPREGADOS:.....	23
IMPOSTO DE RENDA – IRPF	23



CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS: PESSOA JURÍDICA	24
OBSERVAÇÕES NA CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS.....	25
CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS: PESSOA FÍSICA.....	27
CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DO TRABALHADOR AUTÔNOMO	29
CONTRATAÇÃO POR PESSOA FÍSICA SEM EMPREGADOS:	29
CONTRATAÇÃO POR CONTRIBUINTE INDIVIDUAL EQUIPARADO A EMPRESA:	29
PLANTIO:	29
TERCEIRIZAÇÃO:	29
EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO:.....	30
O PRODUTOR RURAL - TOMADOR DE SERVIÇO	31
CONTRATAÇÃO DE MIGRANTE	31
RESPONSABILIDADE DO CONTRATANTE:	34
CÓDIGO PENAL.....	34
REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO	35
MÃO-DE-OBRA FAMILIAR	35
FIM DO CONTRATO DE TRABALHO:.....	35
DEMISSÃO COLETIVA:.....	37
NOVO: HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	37
NOVO: HOMOLOGAÇÃO ACORDO EXTRAJUDICIAL	38
AVISOPRÉVIO:	38
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	39
CONCESSÃO	39
PRAZO DE DURAÇÃO	39
APOSENTARIA:.....	39
DEVERES DO EMPREGADO E EMPREGADOR.....	40
CONVENÇÕES INCORPORADAS PELO BRASIL:	41
PARCERIA AGRÍCOLA NA ROTAÇÃO DE CULTURA.....	41
SEGURANÇA : MEDICINA DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE - NR31.....	42
O QUE É A NR 31?	42
NR 31: O QUE É, QUAL A IMPORTÂNCIA E SUAS APLICAÇÕES?	42
QUAL A IMPORTÂNCIA DA NR 31 NA PROPRIEDADE RURAL?	43
QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS PONTOS DA NR 31?	43
O QUE MUDOU COM A ATUALIZAÇÃO DA NR 31?.....	44
QUAIS SÃO OS DEVERES DO EMPREGADOR?	45
QUAIS SÃO OS DEVERES DO TRABALHADOR?	46
DEPÓSITO DE AGROTÓXICO:	46
REQUISITOS DE SEGURANÇA:	47
LOCAL PARA PREPARO DE CALDA:	47
TANQUE DE COMBUSTÍVEL E ABASTECIMENTO:	48



ÓLEOS, LUBRIFICANTES E GRAXAS:	48
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA:.....	48
NOS DEPÓSITOS DE AGROTÓXICOS:.....	49
LAVAGEM DE EPI:.....	49
SINALIZAÇÃO DE ADVERTÊNCIA:.....	49
EMBALAGENS VAZIAS:	50
RESÍDUOS SÓLIDOS:	50
INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES - EPI HIDRO-REPELENTE	50
KIT DE PRIMEIROS SOCORROS	52
USO DA ÁGUA.....	53
REGULARIZAÇÃO AMBIENTAL	53
RECURSOS HÍDRICOS : ÁGUA SUPERFICIAIS E SUBTERRÂNEAS.....	53
DISPENSA DE OUTORGA - PORTARIA DAEE Nº 1.631, DE 30.05.2017.	53
OUTORGA - PORTARIA DAEE Nº 1.631, DE 30.05.2017	54
PORTARIA DAEE Nº 01, DE 02/01/1998	54
PENALIDADES A QUE O INFRATOR ESTARÁ SUJEITO:	55
CAR – CADASTRO AMBIENTAL RURAL	55
SIGAMXSICAR	56
PRA – PROGRAMA DE REGULARIZAÇÃO AMBIENTAL	56
INFORMAÇÕES FISCAIS	56
ISENÇÃO.....	57
CCIR – CERTIFICADO DE CADASTRO DE IMÓVEL RURAL:	58
CNA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - FACULTATIVA.....	59
CONSEQUÊNCIAS DE DEIXAR DE GEORREFERENCIAR:	60
BIBLIOGRAFIA:	61
LEIS	63
INSTRUÇÕES NORMATIVAS.....	64



RELAÇÃO DE DECRETOS, LEIS E INSTRUÇÕES NORMATIVAS QUE REGEM O SETOR

Apresentação

Não se trata de material inédito, foi desenvolvido com base em pesquisas bibliográficas realizadas em conteúdos doutrinários e artigos disponíveis em livros, revistas, periódicos, internet e legislação pátria, ao final identificados.

OBJETIVO:

Informar e orientar o produtor rural sobre questões legais que envolvem a atividade rural, em especial as relações de trabalho, segurança e saúde ocupacional e meio ambiente, a fim de servirem de norte auxiliando os agricultores deste seguimento.



DECRETOS

Decreto 25.174 A de 1948 - Medidas de estímulo à produção alcooleira do país;

Decreto 3546 de 17/07/2000 - Cria o Conselho Interministerial do Açúcar e do Álcool – CIMA;

Decreto 410 de 1991 - Dispõe sobre as condições de suprimento de álcool etílico para as indústrias alcoolquímicas da Região Nordeste;

Decreto 507 de 1992 - Aprova a Estrutura Regimental do Ministério de Minas e Energia;

Decreto 57020 de 1965 - Dispõe sobre a concessão de terra ao trabalhador rural da lavoura canavieira;

Decreto 6514 de 22/07/2008 - Dispõe sobre as infrações e sanções administrativas ao meio ambiente, estabelece o processo administrativo federal para apuração destas infrações;

Decreto 82476 de 1978 - Estabelece normas para o escoamento e a comercialização do álcool para fins carburantes;

Decreto Estadual 49566 de 25/04/2005 - Dispõe sobre a intervenção de baixo impacto ambiental em áreas consideradas de preservação permanente pelo Código Florestal;

Decreto Estadual 49723 de 24/06/2005 - Institui o Programa de Recuperação de Zonas Ciliares do Estado de São Paulo;

Decreto Lei 3855 de 1941 - Estatuto da Lavoura Canavieira;

Decreto Lei 3855 de 21/11/1941 - Estatuto da Lavoura Canavieira;

Decreto Lei 9827 de 1946 - Dispõe sobre a produção açucareira;

Decretos nº 96.044, de 18 de maio de 1988, e **98.973**, de 21 de fevereiro de 1990, respectivamente;

Decreto Nº 96.044 de 18/05/1988: Aprova o Regulamento para o Transporte Rodoviário de Produtos Perigosos e dá outras providências;

Decreto-Lei nº 2.063 de 06/10/1983: Dispõe sobre multas a serem aplicadas por infrações à regulamentação para a execução dos serviços de transporte rodoviário de cargas ou produtos perigosos e dá outras providências.



RELAÇÕES DE TRABALHO

CONCEITOS DE EMPREGADO E EMPREGADOR

- **EMPREGADO RURAL:** é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rustico, 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 explora atividade agroeconômica, em caráter permanente e com auxílio de empregados.

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

- Deve ser assinada, no prazo de 05 dias úteis, evolvida ao empregado no prazo de 48h após o registro.
- Anotações que devem ser feitas na CTPS: data da admissão, salário ajustado, atualizações e aumentos, início e término de férias, data da dispensa.
- NÃO pode registrar na CTPS: anotações negativas sobre a conduta do empregado, inclusive dispensa por justa causa.

DOCUMENTOS NECESSÁRIO PARA OBTER CTPS:

- 02 fotos 3X4 recentes;
- Certidão de nascimento ou de casamento, ou atestado de viuvez e;
- Qualquer documento de identificação que contenha nome, filiação, data e local de nascimento.
- CPF/MF
- Será emitida de acordo com as normas do Ministério Economia por meio de órgãos conveniados como Prefeituras PAT, preferencialmente por meio digital.



- OBS. O empregado deve conservar sua CTPS sem rasuras. É proibido alterar anotações ou trocar a fotografia.
- Também é possível obter CTPS digital através do link:
<https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-a-carteira-de-trabalho>
- Será necessário CPF e criar uma conta autenticada no [gov.br](https://www.gov.br). Aplicativo móvel : [Para Android](#) ou [para iOS](#) e Web.

CONTRATAÇÃO:

- Contrato de trabalho pode ser escrito ou verbal;
- O empregador tem direito de exigir, no momento da contratação, a CTPS, atestado de boa conduta e atestado de saúde do empregado.
- Exigir a execução dos serviços de forma pessoal, assídua, com empenho e dedicação.

TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO:

- **Prazo indeterminado** – não existe período pré-definido para término.
- **Prazo determinado** - com período definido para início e fim. Não é contrato de safra; usado para atividades temporária ou transitória, a modalidade criada pela Lei 9.601/98, depende sempre de previsão em convenção ou acordo coletivo e abrange qualquer atividade da empresa, devendo gerar, obrigatoriamente, aumento de postos de trabalho.
- ❖ **Duração:** no máximo de dois anos.
- ❖ **Prorrogação:** Só poderá ser prorrogado uma vez, e no máximo para dois anos, se ultrapassar o prazo de dois anos o contrato passará a ser contrato por prazo indeterminado.
- ❖ **Intervalo para o novo contrato:** Mínimo de 6 meses para ser renovado o contrato.

CONTRATO DE SAFRA:

A duração depende de variações estacionais das atividades agrárias. Ex. período entre preparo



do solo para cultivo, tratos culturais e a colheita.

É improrrogável, podendo, ser sucedido por outro contrato.

Recrutamento deve ser feito na preferencialmente na própria pelo empregador ou preposto.

PROIBIDOS empreiteiros ou 'gatos'.

Transporte adequado de ida e volta, alimentação farta e sadia e hospedagem devem ser gratuitos – proibido qualquer desconto em salários.

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

Aconselha-se realização de contrato escrito que especifique 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 menores de 16 anos.

1. Ao final da safra serão pagos: saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais + 1/3 e FGTS.
2. Se for rescindido antes do final da safra:
 - a. Pelo empregador – saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais + 1/3, FGTS + multa 40%;
 - b. A pedido do empregado - saldo de salário, 13º proporcional.

CONTRATO DE PEQUENO PRAZO

Instituído pela Lei 11.718/2008 - Para exercício de atividades de natureza temporária;

- Somente pode ser realizado por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica;
- Prazo máximo de 02 meses no período de 01 ano, sob pena converter em prazo indeterminado;
- Contrato deve ser escrito e anotado na CPTS;
- Deve ser autorizado por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho;
- O trabalhador tem os mesmos direitos de qualquer empregado rural.

TRABALHO INTERMITENTE



CONTRATO DE TRABALHO no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

COMO FUNCIONA: empresas podem contratar um funcionário para trabalhar esporadicamente e pagá-lo apenas pelo período em que prestou seus serviços. O empregador faz um contrato com um funcionário que fica à sua disposição até ser “convocado” para o trabalho. Quando precisar dele, a companhia tem de avisá-lo com pelo menos três dias de antecedência. O profissional, então, presta serviços à empresa pelo tempo combinado, seja qual for esse período — três horas, duas semanas, cinco meses, não importa.

CONVOCAÇÃO DO TRABALHADOR: deve acontecer por qualquer meio de comunicação eficaz (telefone, WhatsApp até Messenger, desde que a pessoa faça uso desses meios).

- Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado. Não respondeu, ficará presumida a recusa da oferta. Tal recusa, vale destacar, não caracteriza insubordinação...
- Quando aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir deverá pagar à outra uma multa de 50% da remuneração no prazo de 30 dias.

REQUISITOS: O contrato de trabalho intermitente deve obedecer aos requisitos abaixo especificados:

- Ser formalizado por escrito;
- Conter especificamente o valor da hora de trabalho
- O salário hora não pode ser inferior ao salário hora do salário mínimo, nem inferior ao salário dos demais empregados que exerçam a mesma função quer o contrato seja intermitente ou não.
- O salário hora deve ser sempre o mesmo para o mesmo serviço em todas as ocasiões em que



for convocado.

REMUNERAÇÃO:

Uma vez terminado o período de prestação de serviço o empregador deve proceder ao pagamento imediato da remuneração devida ao empregado.

- Nesta oportunidade deverá também pagar as férias proporcionais com o acréscimo de 1/3, do 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e os adicionais legais (horas extras, por exemplo) que forem devidos.
- Ao empregado intermitente ainda é garantido o direito ao depósito do FGTS na conta vinculada na Caixa Econômica Federal como ocorre com os demais empregados regidos pela CLT correspondente ao período e o recolhimento das contribuições previdenciárias.

FÉRIAS: O trabalhador intermitente terá direito às férias de 30 dias.

- A cada 12 meses, o empregado adquire o direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, 01 mês de férias, período no qual não poderá ser convocado a prestar serviços pelo mesmo empregador.
- Neste caso o trabalhador já terá recebido as férias mais 1/3 em dinheiro por ocasião da convocação e execução de cada etapa de trabalho. Assim, ele terá tão somente o direito de usufruir os 30 dias de férias.

VANTAGENS E DESVANTAGENS: Esta forma de trabalho permitirá ao trabalhador prestar serviços intermitentes para várias empresas ao mesmo tempo.

- Poderá haver, digamos, uma multiplicidade de empregadores para um único prestador de serviço.
- Além disso, o trabalhador intermitente poderá escolher qual o trabalho que deseja executar em determinado período ou até mesmo se recusar trabalhar.
- Entretanto, também haverá prejuízo na medida em que terá uma remuneração menor.

TRABALHO INTERMITENTE X TRABALHO AUTÔNOMO:



- O elemento básico que diferencia o trabalhador intermitente do trabalhador autônomo é a subordinação, requisito primordial na caracterização do vínculo empregatício.
- Trabalhador intermitente é um empregado no período que aceitou a convocação e passou a prestar o serviço acordado. Neste período seu trabalho poderá ser supervisionado e ele deverá obedecer ordens, ou seja, ele é subordinado. A subordinação é um elemento imprescindível na relação de emprego conforme dispõe ao artigo 3º da CLT.
- Autônomo é um profissional totalmente independente atua com total independência. O seu compromisso é entregar o trabalho concluído.

CRIANÇAS E ADOLESCENTES

- Decreto nº 6.841/2008 - que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação proíbe empregar crianças e adolescente no **processo produtivo de cana-de-** ou no trabalho noturno, perigoso ou insalubre.

HORÁRIO DE TRABALHO

- Jornada – 08 horas diárias ou 44 semanais (sábado poderá ser compensado mediante acordo coletivo);
- **Hora Extra – limite diário até 02 horas; acima desse limite, mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser até 04 horas. Obs.: A hora extra não pode ser habitual.**
- Trabalho além da jornada dá direito à percepção de horas extras, com adicional mínimo de 50%;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Folgar em feriados civis e religiosos, devendo ser remunerado em dobro em caso trabalhe nestes dias de repouso;
- Intervalo de 11 horas entre duas jornadas;
- Trabalho noturno, executado entre 21h de um dia e as 5h do seguintes, na lavoura, e entre as 20h de um dia e as 4h do dia seguinte, na atividade pecuária, deverá ser pago adicional de 25% sobre a remuneração normal.
- O intervalo para repouso e alimentação (intrajornada) é de:



1 hora (no mínimo) e 2 horas (no máximo) para os trabalhos contínuos cuja duração exceda de 6 horas - observados usos e costumes da região (o Tribunal tem admitido o fracionamento do intervalo em 2 de 30min cada);

15 minutos para jornada de 4 a 6 horas sendo que os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho;

- Com a Reforma Trabalhista, na jornada acima de 6 horas o intervalo pode ser reduzido por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos;
- O intervalo intrajornada para até 30 minutos, poderá ser reduzida por acordo individual no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
- A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada, implica o pagamento (de natureza indenizatória) apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- 30 horas semanais sem direito de horas extras;
- 26 horas semanais podendo fazer até no máximo 6 horas extras semanais;
- O salário será proporcional à sua jornada semanal, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, jornada de tempo integral;
- Horas extras poderão ser pagas com uma folga que deverá ser devidamente compensada até a semana seguinte.
- As férias serão de 30 dias e poderão ser convertidas em abono pecuniário.
- Não será mais computado na jornada de trabalho por não ser tempo à disposição do empregador
- Não computa:
 - Tempo de ida e volta ao trabalho;
 - Tempo entre portaria da empresa e o posto de trabalho;
 - Tempo de troca de roupa pessoal (exceto se for troca de EPI);
 - Troca de veículo para condução até local da prestação de serviços



- Durante hora itinere não pode haver subordinação, por exemplo, distribuição de tarefas, diálogo de segurança, caso contrário caracterizará tempo à disposição do empregador.
- Supressão da hora itinere:
 - a) Em regra se a lei foi alterada, o que havia era expectativa de direito, não havendo mais lei que obriga, pode ser suprimida;
 - b) Se houver previsão no acordo coletivo o pagamento será válido até término de sua vigência;
 - c) Se o pagamento é realizado com base na Súmula 90 – está valendo.

RECOMENDAÇÃO:

Negociar a supressão com Sindicato por meio de Acordo Coletivo; para que o colaborador não tenha perda remuneratória, oferecer outra vantagem como vale refeição/alimentação; remuneração por produtividade etc.

FALTAS JUSTIFICADAS

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

- Até 2 dias consecutivos em razão de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- Até 3 dias consecutivos em virtude de casamento;
- Até 5 dias em caso de nascimento do filho;
- Até 2 dias consecutivos ou não, para fins de alistamento eleitoral;
- Por 01 dia, cada 12 meses, doação voluntária de sangue;
- No dia do reservista para cumprimento de obrigação militar;
- Nos dias de prestação de exame vestibular para ingresso no ensino superior;
- Nos dias em que, por conveniência do empregador, não houver prestação de serviços;
- Pelo tempo necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;



- Em caso de doença devidamente comprovada;
- Pelo tempo necessário para comparecer em juízo;
- Até 02 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de esposa ou companheira;
- 01 dia por ano para acompanhar filho de até 06 anos para consulta médica.

FALTAS INJUSTIFICADAS

- Todas as faltas não previstas em lei.
- O empregador pode descontar do salário do empregado as faltas injustificadas do serviço.

CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO:

- Horário de trabalho será anotado em registro de empregados;
- Controle da jornada deve ser realizado por meio de cartão de ponto, **obrigatório para empresas com mais de 10 empregados**, em registro manual, mecânico ou eletrônico.
- Empresas com **menos de 10 empregados**, embora não tenha obrigação de controle de ponto, recomenda-se fazê-lo, para melhor apuração das horas trabalhadas. O controle poderá ser por livro ponto ou fichas. O empregado deve fazer o registro, inclusive intervalo para refeição. Proibido horário pré-marcado.
- Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário do empregado será anotado, por ele, em ficha ou papeleta;
- Horário uniformes de entrada, saída e intervalos, assim como fichas rasuradas são consideradas anotações inválidas.
- Na sede da empresa deverá estar fixado **QUADRO DE HORÁRIO DE TRABALHO**, contendo os seguintes dados:
 - Nome do empregado;
 - Função;
 - [CTPS \(Carteira de Trabalho e Previdência Social\)](#);
 - Horários de entrada, intervalo e saída;
 - Descanso semanal.

FÉRIAS



- A cada 12 meses de trabalho para o mesmo empregador o empregado tem direito a férias remunerada de 30 dias, acrescida de 1/3 do salário;
- Quem define o período das férias é o empregador;
- As férias devem ser concedidas ao longo dos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito;
- Caso não conceda as férias nesse período, deverá pagar as férias em dobro;
- O empregado pode pedir a conversão de 1/3 do período de férias em dinheiro (abono de férias), desde que requeira até 15 dias antes do fim do período aquisitivo;
- Pagamento das férias deve ser feito 02 dias antes do seu início;
- Membros da mesma família podem gozar férias no mesmo período;
- O menor de 18 anos tem direito de coincidir as férias com as escolares;
- As férias podem ser fracionadas em, no máximo, 3 períodos, sendo que um deles não deve ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 05 dias corridos cada um ;
- EX.: FRACIONAMENTO FÉRIAS POSSÍVEL: 15 + 5 + 10; 20 + 10; 14 + 9 + 7; 30 dias corridos
- NÃO PODE: 10 + 10 + 10; 12 + 10 + 8; 20 + 6 + 4.

FÉRIAS-REDUÇÃO

- As férias serão reduzidas proporcionalmente às faltas injustificadas, conforme abaixo:

DIAS DE FÉRIAS	Nº DE FALTAS INJUSTIFICADAS
30	5 ou menos
24	6 a 14
18	15 a 23
12	24 a 32
0	Mais de 32



- OBS.: Durante as férias é proibido prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado por contrato regular de trabalho.

FÉRIAS – PERDA DO DIREITO

Perderá o direito às férias o empregado que durante o período aquisitivo:

- deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias;
- gozar de licença remunerada por mais de 30 dias, mesmo que descontínuos;
- gozar de licença remunerada por mais de 30 dias devido à paralisação parcial ou total dos serviços;
- receber auxílio-acidentário ou auxílio-doença do INSS por mais de 6 meses;
- faltar mais de 32 dias.

LICENÇA MATERNIDADE / ESTABILIDADE

- Prazo: 120 dias - o início do afastamento é determinado pelo médico (SUS ou particular). Poderá ser requerido 28 dias antes do parto até a data do nascimento do bebê;
- Durante esse período receberá salário maternidade em valor correspondente ao seu último salário-contribuição;
- O benefício é pago pelo próprio empregador, que recebe ressarcimento do valor pela Previdência Social;
- Também será concedida em caso de adoção ou guarda para fins de adoção, o nº de dias dependerá da idade da criança: 1 ano (120 dias); 1 a 4 anos (60 dias); e de 4 a 8 anos (30 dias).

ESTABILIDADE: desde a confirmação da gravidez, até 5 meses após o parto. Não poderá ser despedida justa causa nesse período.

AFASTAMENTO POR DOENÇA / ACIDENTE

- O auxílio-doença é um benefício concedido ao trabalhador assegurado pela previdência que



fica impedido de trabalhar por mais de 15 dias em razão de uma doença ou acidente.

- No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador, e a Previdência Social paga a partir do 16º dia de afastamento do trabalho.
- OBS. O empregado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo de 12 meses, a manutenção de seu contrato de trabalho, após receber alta médica, e cessar o benefício previdenciário.

COMO SOLICITAR AUXÍLIO DOENÇA / ACIDENTE

O auxílio-doença deve ser solicitado pela [internet](#) ou nas Agências da Previdência Social, para isso é preciso estar atento às exigências e documentos necessários para cada caso:

- Número de identificação do trabalhador (PIS/PASEP) ou número de inscrição de contribuinte individual / segurado especial;
- Comprovantes de recolhimento à Previdência quando o trabalhador tiver optado por contribuir;
- RG;
- Carteira de trabalho;
- CPF (Cadastro de Pessoa Física);
- Atestado Médico, Exames de Laboratório, Atestado de Internação Hospitalar, Atestados de Tratamento Ambulatorial, dentre outros que comprovem o tratamento médico;
- Parecer da Perícia Médica comprovando a incapacidade física ou mental para o trabalho ou para atividades pessoais;
- Documentos de Comprovação do Exercício de Atividade Rural.

ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:

- **Atividades ou operações insalubres:** aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. Percentual 10, 20 ou 40%



- de acordo com grau mínimo médio ou máximo – base de cálculo salário mínimo, se não houver determinação diferente em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

- **Atividades ou operações perigosas:** na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, substâncias radioativas, ou radiação ionizante, ou energia elétrica, em condição de risco acentuado (segurança patrimonial ou pessoal). Percentual 30% - base de cálculo é o salário do empregado.

REMUNERAÇÃO: soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc..) com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem entre outras.

- Deve ser paga em dinheiro.
- Não tem natureza salarial as utilidades fornecidas para viabilizar o trabalho, tais como uniformes e EPI's.

Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judicial, só poderão ser desconhecidos do empregado as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário, desde que previamente autorizadas:

- a) Até 20% pela ocupação por moradia;
 - b) Até 25% pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;
 - c) Adiantamentos em dinheiro.
- Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto previsto na letra 'a' será dividido pelo nº de empregados;
 - É proibida 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 de moradia e infraestrutura básica, assim como de bens destinados à produção para a subsistência do empregado e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural,



desde que caracterizados como tal, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores.

SALÁRIO:

Contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho.

- Não poderá ser menor que o salário mínimo nacional. Onde houver piso salarial este deverá ser pago.
- Pode ser fixado em horas, respeitado, sempre, o valor-hora do salário mínimo ou do piso salarial.
- O empregador pode exigir a assinatura de recibos de pagamento de salários.
- Não pode haver redução de salário.
- Deve ser pago em dinheiro, se pago em cheque ou depósito em conta o empregado tem direito a sacar o salário em horário de trabalho, sem desconto das horas não trabalhadas.
- Pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente.

VALES:

- É permitido o adiantamento do salário ou pagamento de vales, com posterior abatimento dos valores pagos.
- Solicitação de vales e o desconto em folha de pagamento devem ser solicitados/autorizados por escrito pelo empregado.
- O empregador pode exigir recibos deste adiantamento.
- Deve-se evitar o fornecimento de vales superior ao salário do empregado.

13º SALÁRIO

- O pagamento do 13º deve ser feito em duas parcelas, a primeira entre fevereiro ao dia 30 de novembro de cada ano, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior ao do pagamento, e a segunda até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o valor da primeira parcela mais os impostos.



- O empregado poderá requerer antecipação do pagamento da primeira parcela do seu 13º salário, no percentual de 50%, juntamente com o pagamento de suas férias, desde que faça o requerimento, por escrito, durante o mês de janeiro (dia 01 ao 31) do ano correspondente.

VALE-TRANSPORTE:

- O empregado rural tem direito a vale-transporte em quantidade suficiente para o deslocamento casa/trabalho e vice-versa.
- O empregador pode descontar até 6% do salário do empregado pelo fornecimento do benefício.
- O vale-transporte não deve ser pago em dinheiro.
- O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência-trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores, está desobrigado do vale-transporte.
- No caso de o empregado não desejar o recebimento do vale-transporte, o empregador deve manter documento escrito que o trabalhador manifeste esta vontade.

BENEFÍCIOS:

- São vantagens e facilidades oferecidas pelas empresas aos seus funcionários, funcionando como uma remuneração indireta em que parte do salário é convertida em serviços importantes de assistência ao trabalhador.
- Exemplos: cesta básica, tíquete-refeição, bônus, gratificações, assistência médica e odontológica e empréstimos consignados, seguros.
- Podem ser totalmente custeados pela empresa, ou apenas parcialmente — quando o empregado paga parte dele.
- O empregador não pode suspender o benefício que venha concedendo de forma habitual, mesmo que por liberalidade.

FGTS:

- O empregado rural com carteira assinada tem direito ao Fundo de Garantia por



Tempo de Serviços.

- O percentual de 8% do FGTS é recolhido sobre o valor do salário, do valor pago em horas extras, adicionais (noturno, periculosidade e insalubridade), 13º salário, férias (salário + 1/3) e aviso prévio (trabalhado ou indenizado). Não há desconto desse valor no salário do trabalhador. Data do recolhimento: dia 07 de cada mês.

PIS:

Têm direito ao Abono Salarial o empregado rural que atenda simultaneamente às seguintes condições:

- Estar cadastrado no PIS/PASEP há pelo menos cinco anos;
- Ter recebido de empregador contribuinte do PIS/PASEP (inscrito sob CNPJ) remuneração mensal média de até dois salários mínimos durante o ano-base que for considerado para a atribuição do benefício;
- Ter exercido atividade remunerada, durante pelo menos 30 dias, consecutivos ou não, no ano-base considerado para apuração;
- Ter seus dados informados pelo empregador corretamente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano-base considerado.

INSS:

- O empregador deve inscrever o empregado no INSS e efetuar recolhimentos previdenciários dos empregados segurados, conforme tabela (a partir de 01.02.2023):

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota
Até R\$ 1.302,00	7,5%
De R\$ 1.302,01 até R\$ 2.571,29	9%
De R\$ 2.571,30 até R\$ 3.856,94	12%
De R\$ 3.856,95 até R\$ 7.507,49	14%

Além desse percentual, o valor total a ser recolhido também deve incluir a cota do



empregador de 20% sobre o valor do salário, independentemente do valor do salário.

PRODUTOR RURAL PESSOA FÍSICA COM EMPREGADOS:

O produtor pessoa física contribui sobre a folha de pagamento e sobre a receita bruta da comercialização de sua produção:

A contribuição sobre a comercialização de sua produção (FUNRURAL a partir de 2018) é de 1,5%, sendo:

- a) 1,2% para custear os benefícios do trabalhador rural;
- b) 0,1% para o financiamento da complementação das prestações por acidente do trabalho;
- c) 0,2% destinado ao Senar.

- ❖ A alíquota para o produtor rural pessoa jurídica se manteve inalterada, ou seja, alíquota total para a pessoa jurídica é de 2,85% (2,5% de FUNRURAL, 0,1% de SAT e 0,2% do SENAR).
- A partir de 1º de janeiro de 2019 o produtor rural pessoa física ou pessoa jurídica poderá optar por recolher o FUNRURAL sobre folha de pagamento (23%), a opção é irrevogável para todo o ano-calendário e não se aplica à agroindústria. Deverá se manifestar mediante o pagamento da contribuição relativa a janeiro de cada ano. Em caso de início de atividade, deverá assim proceder na primeira competência subsequente ao início da atividade rural art. 25, I e § 13 da Lei 8.212/91 alterado pela Lei 13.606/18. Data recolhimento dia 20 do mês subsequente.

IMPOSTO DE RENDA – IRPF



Retido em folha de pagamento, de acordo com faixa salarial

Tabela Progressiva Mensal		
Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 2.112,00	zero	zero
De 2.112,01 até 2.826,65	7,5	158,40
De 2.826,66 até 3.751,05	15	370,40
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	651,73
Acima de 4.664,68	27,5	884,96

CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS: PESSOA JURÍDICA

Documentos a ser solicitado ANTES do início da Prestação dos Serviços.

- Cópia do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - Cartão do C.N.P.J.;
- Cópia do Contrato Social ou Registro de Firma Individual registrado na JUCESP;
- Cópia da Ficha de Inscrição Estadual;
- Certidão Negativa de Débito – Receita Federal;
- Certidão Conjunta Positiva ou Negativa – Secretaria da Receita Federal
- Certidão Negativa de Tributos Municipais;
- Certidão de Regularidade do FGTS – CRF (Caixa Econômica Federal);
- Certidão Negativa de Débito – TRABALHISTA;
- Cópia da Apólice do Seguro de Vida dos funcionários e listagem Analítica;
- Cópia do PPRA da empresa contratada;
- Cópia do PCMSO da empresa contratada;
- Cópia da CIPA da empresa contratada (**para empresas com mais de 20 empregados**);
- Cópia do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo – DETRAN (**serviços de transportes**);
- Cópia do comprovante de pagamento do seguro obrigatório do veículo (**serviços de transportes**);



- Cópia do Alvará de Licença do DNER para transporte de passageiros
(se for o caso).

Documentos dos Funcionários que serão empregados na prestação dos serviços.

- Cópia da CTPS (página foto / qualificação civil / registro da empresa);
- Cópia do A.S.O. admissional;
- Cópia da Ficha de Registro de Empregados dos trabalhadores da empresa contratada que forem prestar serviços para a contratante;
- Cópia da Carteira Nacional de Habilitação – CNH **(em caso de motoristas / tratoristas / operadores de máquinas);**
- Cópia da Ficha de Controle de Entrega de Equipamentos de Proteção Individual – EPI;
- Cópia da guia de recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – GFIP;
- Cópia da R.E. (Relação de Empregados) dos funcionários que prestam serviços na empresa;
- Cópia da guia de recolhimento do INSS (GPS);
- Cópia do Termo de Opção pelo SIMPLES ou Declaração do contribuinte/contador **(se for optante);**
- Cópia do último DARF-SIMPLES pago/recolhido **(se for optante);**
- Cópia da Folha de Pagamento Analítica e respectivo Resumo dos trabalhadores que estiverem prestando serviços à empresa contratante **(apresentação mensal).**
- Matrícula da Obra junto ao INSS **(apresentação na primeira fatura, se for o caso);**
- Comprovante de Anotação de Responsabilidade Técnica – ART, no CREA, relativa à empreitada dos serviços, objeto do contrato **(apresentação na primeira fatura, se for o caso);**

OBSERVAÇÕES NA CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS

- O Contratante deve fazer análise crítica do serviço a ser prestado, o tempo de duração, a seu critério poderá dispensar apresentação de certos documentos pelo Contratado.
- Na contratação de pessoa física, se for autônomo, deve-se fazer a integração, para que tome ciência das normas internas de segurança do trabalho, não se admite trabalho de menor ou pessoas sem registro em carteira, exceto se forem sócias. No caso de sócios, fazer recibos independentes.
- No caso de empresário individual, adotar o mesmo procedimento.



- Tanto autônomo como empresário individual devem usar EPI's, ter capacidade técnica, bem como ter recebido os treinamentos pertinentes (inclusive no que diz respeito à Segurança do Trabalho) para prestação do serviços para qual foi contratado, ter seguro de vida com cobertura morte e acidentes pessoais para si e para os empregados alocados na prestação.

DISPENSA DE APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS:

- O Contratante poderá dispensar apresentação de documentos, entretanto, com o número do CNPJ e/ou CPF e nome do Contratado poderá obter pela internet:
- Ato de constituição da pessoa jurídica (contrato social, estatuto, requerimento de empresário individual), basta cadastrar o CPF da pessoa que fará a consulta (pode usar o cadastro da nota fiscal paulista): <https://www.jucesponline.sp.gov.br/ResultadoBusca.aspx>
- Cartão do CNPJ:
http://www.receita.fazenda.gov.br/PessoaJuridica/CNPJ/cnpjreva/Cnpjreva_Solicitacao.asp
- Certidão conjunta relativa ao tributos federais e dívida ativa da União:
<http://www.receita.fazenda.gov.br/APLICACOES/ATSP0/CERTIDAO/CNDCONJUNTAINTER/INFORMANICERTIDAO.ASP?TIPO=1>
- Certidão Negativa de Débitos Estaduais:
<https://www10.fazenda.sp.gov.br/CertidaoNegativaDeb/Pages/EmissaoCertidaoNegativa.aspx>
- Certidão FGTS (opção regularidade empresa):
<https://www.sifge.caixa.gov.br/Cidadao/Crf/FgeCfSCriteriosPesquisa.asp>
- Certidão Débito Trabalhista:
<http://www.tst.jus.br/certidao>
- Certidão Distribuidor (opção cível, verificar se existe execução fiscal débito municipal):
http://www.tjsp.jus.br/PrimeiraInstancia/SecretariaPrimeiraInstancia/Certidoes_Default
- Comprovante inscrição estadual:
<http://www.sintegra.br5387.com/12072017/consulta-95361/consultasefaz.de+Sao+Paulo.aspx?469721138>



DOCUMENTO DOS EMPREGADOR:

O prestador de serviços deverá, no mínimo, apresentar cópia da GFIP a fim de comprovar que todos os empregados alocados na execução dos serviços estão registrados.

Procedimento quando não houver a apresentação dos documentos:

- O Contratado deverá assinar declaração afirmando estar com escrituração contábil e documentação em dia, sob penas da lei, bem se comprometer apresentar a Contratante documentos, se solicitados.
- A declaração poderá ser documento específico ou estar contida no próprio contrato de prestação de serviços.

CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS: PESSOA FÍSICA

- **TRABALHADOR EVENTUAL** – aquele que presta serviço a uma ou mais pessoas sem vínculo empregatício, exercendo atividades eventuais, sendo eles: volantes, diaristas.
- Lei 8.213/ 91 - Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: [\(Redação dada pela Lei nº 8.647, de 1993\)](#) (...)
- V - como contribuinte individual: [\(Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99\)](#) (...)
- g) **quem presta serviço de natureza** urbana ou **rural, em caráter eventual**, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego; [\(Incluído pela Lei nº 9.876, de 26.11.99\)](#)

“Trabalhador Autônomo é a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.”(Art. 12, inciso V, alínea h - Lei 8.212/91 - Previdência Social)

CARACTERÍSTICAS DO AUTÔNOMO:

- Presta serviço por conta própria;
- Assume os riscos de sua atividade econômica;
- Não é subordinado como empregado;
- Não está sujeito à direção do contratante;
- Não tem horário de trabalho;



- Presta serviços para uma ou mais pessoas;
- Não tem sócio(s), mas pode ter empregado(s) e contratar terceiro.

REGISTROS E INSCRIÇÕES NECESSÁRIOS AO AUTÔNOMO

1 - INSS – Previdência Social:

- Autônomo que presta serviços a Pessoa Física (PF) precisa estar inscrito na previdência social: ele recolhe 20% sobre o faturamento mensal (Carnê/GPS), ou;
- Pelo Plano Simplificado autônomo recolhe apenas 11%, mas sua aposentadoria será “por idade” e não “por tempo de contribuição”.

2 – CPF – Cadastro de Pessoa Física

Receita Federal

3 - Inscrição na Prefeitura Municipal

Verificar na Prefeitura Municipal se há incidência de ISS;

4 - IRPF(Imposto de Renda Pessoa Física)

Fará pagamento do IRPF com base na soma de todos os serviços que prestou, recolhimento Carnê Leão de acordo com Tabela Progressiva Mensal.

RECIBO DE PAGAMENTO AUTÔNOMO - RPA

Informar no recibo de pagamento:

- Nome do autônomo, CPF e RG;
- Número de Inscrição no INSS;
- Número de inscrição na Prefeitura Municipal, se for o caso;
- Endereço do Autônomo;
- Descrição do Serviço Prestado;
- Nome, CPF e RG do Tomador ;



- Valor do Serviço.

DOCUMENTOS DE ARRECADAÇÃO:

- GPS- Guia da Previdência Social (INSS);
- DAM - Documento de Arrecadação Municipal São Paulo (ISS);
- DARF - Documento de Arrecadação de Receitas Federais (IR).

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DO TRABALHADOR AUTÔNOMO

CONTRATAÇÃO POR PESSOA FÍSICA SEM EMPREGADOS:

- Contribuição mensal – 20% para o INSS sobre o salário contribuição – limite teto;

CONTRATAÇÃO POR CONTRIBUINTE INDIVIDUAL EQUIPARADO A EMPRESA:

- Contribuição: 11% sobre o salário contribuição, contratante deve informar na GFIP.

OBS.: POR SE TRATAR DE AUTÔNOMO PESSOA FÍSICA, OS IMPOSTOS SÃO DE RESPONSABILIDADE DO AUTÔNOMO, DEVEM SER RECOLHIDOS UMA VEZ POR MÊS.

PLANTIO:

- **Contrato de Safra** (prazo determinado, atender etapa - plantio e/ou colheita);
- **Contrato de pequeno prazo** (empregador pessoa física e contrato com mesmo trabalhador de até 2 meses no período de um ano);

TERCEIRIZAÇÃO:

- Contrato de trabalho formalizado;
- Registro;
- Salário (por produção / complementação da diária);
- Jornada (máxima 44h, máximo 2 horas extras);



- Descanso (intervalo refeição (intra), entre jornadas e DSR);
- NR 31 - Transporte adequado, instalações sanitárias, alojamento, EPI).

O que é TERCEIRIZAÇÃO?

Transferência feita pela contratante da execução de quaisquer atividades, inclusive a principal, à empresa prestadora de serviços;

- Empresa prestadora de serviços - pessoa jurídica de direito privado que possua capacidade econômica compatível com serviços que propõe executar;
- Responsabilidade subsidiária – se o prestador de serviços não possui patrimônio, o tomador responderá pelas obrigações trabalhistas;
- Vedação - A Contratante não poderá destinar os trabalhadores terceirizados a realização de tarefas distintas daquelas contratadas com a empresa prestadora de serviços. Não pode haver subordinação entre contratante e empregado da empresa contratada.
- Quarentena ou cláusula de barreira – Empregado da empresa terceirizada somente poderá ser admitido como empregado da contratante após 06 meses do término da prestação de serviços, já o ex-empregado da contratante somente poderá prestar serviços terceirizados ao ex-empregador após 18 meses da extinção do vínculo trabalhista.
- Terceirização deve ser contratada por escrito.

CUIDADOS:

- **PRÉ-CONTRATO:** verificar a regularidade da empresa a ser contratada;
- **CONTRATO:** verificar documento dos empregados a serem alocados na prestação do serviços;
- **EXECUÇÃO DO CONTRATO:** verificar, no campo, se os empregados são os mesmos cuja documentação foi analisada e aprovada, aplicação NR 31.

EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO:

Deve estar regularmente constituído, pessoa jurídica de direito privado – **NÃO PODE SER MEI;**

- possuir capacidade econômica compatível com serviços que propõe executar:

10 empregados capital social mínimo R\$ 10.000,00



- + 10 até 20 empregados capital social mínimo R\$ 25.000,00
- + 20 até 50 empregados capital social mínimo R\$ 45.000,00
- + 50 até 100 empregados capital social mínimo R\$ 100.000,00
- + de 100 empregados capital social mínimo R\$ 250.000,00

- apresentar certidões negativas de débitos de tributos federais, estaduais e municipais e FGTS;
- atender à NR 31 (quanto ao transporte de trabalhadores e ferramentas, área de vivência, treinamento e distribuição de EPIs).

O PRODUTOR RURAL - TOMADOR DE SERVIÇO

Deve certificar-se:

1. de que todos os empregados alocados na prestação de serviços são maiores de 18 anos;
2. possuem registro na CTPS;
3. se os recolhimentos previdenciários e FGTS estão em dia;
4. se possuem capacidade técnica e/ou receberam os treinamentos pertinentes (inclusive no que diz respeito à Segurança do Trabalho) para prestação dos serviços para qual foi contratado;
5. bem como tenha seguro de vida com cobertura de morte e acidentes pessoais.

CONTRATAÇÃO DE MIGRANTE

TRABALHADOR MIGRANTE: aquele recrutado para trabalhar em localidade diversa de sua origem, que implique em mudança transitória ou temporária de sua residência.

- **CONTRATAÇÃO:** na origem, data do registro igual ou anterior à saída da origem; informar horário de trabalho, remuneração, alojamento, alimentação ...
- **TRANSPORTE:** regular, por conta dos empregadores;
- **NR 31**

Condição análoga ao escravo – IN 2/2021



Art. 23 – Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma **isolada ou conjuntamente**,

- I – trabalho forçado;
- II – jornada exaustiva;
- III – **Condição degradante de trabalho;**
 - a)– restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou
 - b) – retenção no local de trabalho em razão de:
 - (i) Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;
 - (ii) Manutenção de vigilância ostensiva; ou
 - c) Apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

Art. 24 – Para fins previstos no presente Capítulo:

- I – **Trabalho forçado:** aquele exigido sob ameaça da sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente;
- II – **Jornada exaustiva:** toda forma de trabalho, de natureza física ou mental que, por sua extensão ou sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social;
- III – **Condição degradante de trabalho:** qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- IV – **Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida:** a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros;

V - **Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte:** toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento.

VI - **Vigilância ostensiva no local de trabalho:** qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento; e

VII - **apoderamento de documentos ou objetos pessoais:** qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

São indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante (Anexo II, 2, IN 2/2021):

- não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;
- inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;
- ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;
- reutilização de recipientes destinados ao armazenamento de produtos tóxicos;
- inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;
- inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;
- subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;
- trabalhador alojado ou em moradia no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral;
- moradia coletiva de famílias ou o alojamento coletivo de homens e mulheres;
- coabitação de família com terceiro estranho ao núcleo familiar;
- armazenamento de substâncias tóxicas ou inflamáveis nas áreas de vivência;



- ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;
- ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;
- ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;
- ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;
- trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;
- inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador;
- pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;
- retenção parcial ou total do salário;
- pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços específicos com duração superior a trinta dias;
- serviços remunerados com substâncias prejudiciais à saúde;
- estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;
- agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho

RESPONSABILIDADE DO CONTRATANTE:

- fazer com que se cumpra as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores das empresas terceirizadas e prestadores de serviços, quando o serviço for realizado em suas dependências.

(art. 5º A, § 3º da Lei 6.019/1974)

CÓDIGO PENAL



Redução a condição análoga à de escravo

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: [\(Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003\)](#)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. [\(Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003\)](#)

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: [\(Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003\)](#)

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003\)](#)

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. [\(Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003\)](#)

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: [\(Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003\)](#)

I – contra criança ou adolescente; [\(Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003\)](#)

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. [\(Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003\)](#)

MÃO-DE-OBRA FAMILIAR

O Produtor que realizar pessoalmente as atividades no campo, ou com auxílio de familiares, deve seguir as seguintes normas de segurança e medicina do trabalho:

- Somente iniciar as atividades se estiver usando os EPI's adequados;
- Proteger partes móveis de máquinas e equipamentos;
- Participar de treinamentos e/ou cursos de capacitação para aplicação de agroquímicos, primeiros socorros, combate a incêndios.

FIM DO CONTRATO DE TRABALHO:

A rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer pela morte do empregado ou de acordo com



três formas:

1 PEDIDO DE DEMISSÃO:

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

2 DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA:

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

- a. Nesse caso, as duas partes entram em um consenso sobre o encerramento do contrato de trabalho.
- b. O empregador deverá pagar 20% da multa do FGTS e metade do aviso prévio (em regra 15 dias).
- c. Já o empregado poderá movimentar 80% do fundo de garantia, mas não terá acesso ao seguro-desemprego.

3 DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA:

O empregador pode despedir o trabalhador rural por justa causa nos casos de:

- a. improbidade (roubo, furto ou apropriação indébita);
- b. incontinência de conduta (mau procedimento, condenação criminal com trânsito em julgado, caso não tenha havido suspensão da pena);
- c. Desídia no desempenho de suas funções (embriaguez habitual ou em serviço);
- d. Insubordinação;
- e. Abandono de emprego;
- f. Ato lesivo à honra e a boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;
- g. Ato lesivo à honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador, salvo em legítima defesa própria ou de outrem.
- h. A legislação trabalhista permitirá, a partir de novembro de 2017 que, caso o empregado perca algum dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da sua profissão, em decorrência de uma conduta dolosa, a extinção do contrato de trabalho por justa causa. Como por exemplo um motorista profissional que perde a habilitação de dirigir, poderá ser desligado da empresa



com a justa causa.

PARCELAS RESCISÓRIAS:

- i. O que deve ser pago no momento da rescisão?

1. EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO:

- ii. Saldo de salário;
iii. Férias proporcionais acrescidas de 1/3;
iv. 13º proporcional.

2. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA:

- Saldo de salário;
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3;
- 13º proporcional;
- Liberação dos depósitos do FGTS;
- Multa 40% FGTS;
- Guias para seguro desemprego.

3. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA:

- Saldo de salário;
- Férias acrescidas de 1/3, se estiverem vencidas.

DEMISSÃO COLETIVA:

- O empregador poderá demitir os empregados de forma coletiva, sem a necessidade de consultar o sindicato da categoria ou o Ministério do Trabalho.

NOVO: HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- i. Com a Reforma Trabalhista - independentemente do período de duração do contrato de trabalho não há necessidade de homologação da rescisão do contrato de trabalho como requisito de validade, exceção feita às hipóteses em que a norma coletiva aplicável à categoria assim estabeleça.
- j. A homologação permanece obrigatória no caso de pedido de demissão do empregado estável



- k. Prazo para pagamento das verbas rescisórias **será de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato**, não faz mais distinção se o aviso é ou não indenizado.

NOVO: HOMOLOGAÇÃO ACORDO EXTRAJUDICIAL

- l. A Reforma trouxe a possibilidade de, por intermédio de jurisdição voluntária, homologação de acordo extrajudicial para quitação de divergências no contrato de trabalho que poderiam ser pleiteadas numa ação trabalhista.
- m. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, ou seja, reclamante e reclamada, sendo obrigatória a representação das partes por advogado, não podendo ser o mesmo para ambos.
- n. O pagamento das verbas rescisórias deve ser efetuado até 10 dias contados a partir do término do contrato.
- o. O juiz, no prazo de 15 dias a contar da distribuição da petição, analisará o acordo, designará audiência se entender necessário ou pode homologar o acordo de plano. Designando audiência, as partes devem comparecer para prestar esclarecimentos e, após, o magistrado poderá ou não homologar o acordo, proferindo a sentença.
- p. Com a distribuição da petição, o prazo prescricional está suspenso quanto às verbas trabalhistas constantes da inicial, que voltam a correr com o trânsito em julgado da decisão caso o acordo não seja homologado.

AVISO PRÉVIO:

- i. Aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho por uma das partes, empregador ou empregado, que decide extingui-lo, com a antecedência que estiver obrigada por força de lei.
- ii. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa do empregador, poderá ele optar pela concessão do aviso prévio trabalhado ou indenizado, da mesma forma, quando o empregado pede demissão.



AVISO PRÉVIO INDENIZADO

- iii. Considera-se aviso prévio indenizado quando o empregador determina o desligamento imediato do empregado e efetua o pagamento da parcela relativa ao respectivo período.
- iv. Considera-se também aviso prévio indenizado quando o empregado se desliga de imediato e o empregador efetua o desconto do valor respectivo em rescisão de contrato.

CONCESSÃO

- v. Sendo o aviso prévio trabalhado, a comunicação deve ser concedida por escrito, em 3 (três) vias, sendo uma para o empregado, outra para o empregador e a terceira para o sindicato.

PRAZO DE DURAÇÃO

- vi. Com a publicação da Lei 12.506/2011, a partir de 13/10/2011 a duração passou a ser considerada de acordo com o tempo de serviço do empregado, mínimo de 30 dias podendo chegar até a 90 dias.
- vii. A data da rescisão a ser registrada na CPTS é o último dia do prazo do aviso prévio, independentemente se foi trabalhado ou indenizado.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL:

- q. Contribuição Sindical - antes conhecida também como "imposto sindical", já que era cobrada compulsoriamente de todos os trabalhadores, a contribuição sindical tem o objetivo de ajudar a financiar as atividades dos sindicatos. Com a reforma trabalhista, ela deixou de ser obrigatória e passou a ser opcional.

APOSENTARIA:

1. **POR IDADE** - O empregado rural inscrito no INSS pode se aposentar ao completar 60 anos (homem) ou 55 (mulher), uma vez cumprida a carência de 180 contribuições mensais à previdência.
2. **POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO** - Aposentadoria por Tempo de Contribuição integral não exige comprovação de idade mínima, bastando que o homem contribua durante



35 anos e a mulher durante 30 anos

3. **POR INVALIDEZ** - A aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial.

DEVERES DO EMPREGADO E EMPREGADOR

EMPREGADO:

- Executar seus serviços com dedicação, empenho, assiduidade e pontualidade;
- Cumprir ordens do empregador;
- Tratar o empregador com respeito e educação;
- Filiar-se ao Sindicato da categoria.

EMPREGADOR:

- Pagar os salários no prazo da lei, sem atrasos e descontos indevidos;
- Tratar o empregado rural com respeito e educação;
- Não exigir realização de serviços não contratados;
- Fornecer os materiais para a execução dos serviços contratados.

LEGISLAÇÃO:

- Constituição Federal – art. 7º;
- Lei 5.889/73 – Trabalho Rural e Decreto 73.626/74;
- Lei 8.036/90 – Fundo de Garantia;
- Lei 4.090/62 – 13º Salário;
- Lei 695/49 – Descanso Semanal Remunerado;
- Lei 8.213/91 – Previdência Social;
- Lei 7.998/90 – Seguro Desemprego;
- CLT.
- Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista;
- Lei 13.429/2017 – Terceirização;
- Lei 13.606/2018 – Funrural;



- Decreto-Lei nº 2.484/1940- Código Penal;
- Decreto nº 6.481/200 – Regulamenta OIT proibição das piores formas de trabalho infantil;
- Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (em especial NR 31)
- CVS 11/2011;
- IN N°2/2021 – Procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

OIT – Organização Internacional do Trabalho

- É uma agência das Nações Unidas (ONU), responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações) As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

CONVENÇÕES INCORPORADAS PELO BRASIL:

- Proteção à maternidade;
- Trabalho noturno;
- Direito à sindicalização e negociação coletiva;
- Indenização por acidente de trabalho na agricultura;
- Salário mínimo e irredutibilidade do salário;
- Férias remuneradas;
- Proibição de trabalhos forçados;
- Igualdade de salários entre homens e mulheres;
- Seguridade social;
- Segurança e saúde dos trabalhadores;

PARCERIA AGRÍCOLA NA ROTAÇÃO DE CULTURA

CUIDADOS:

- CONTRATO: escrito;
 - 1.1.1.1. CLÁUSULAS NECESSÁRIAS: - Responsabilidade do Parceiro Agricultor ou (Outorgado)



- Financiamentos para produção;
- Impostos, recolhimentos trabalhistas e previdenciários;
- Trabalhista;
- Preservação das áreas ambientais;
- Uso de agroquímicos permitidos;
- Responsabilidade subsidiária.

SEGURANÇA : MEDICINA DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE - NR31

• **FOCO**

Garantir que os empregadores forneçam condições de trabalho, higiene e conforto para os trabalhadores através do estudo do ambiente, adotando medidas para controle dos riscos visando à preservação da saúde e da integridade física dos colaboradores no trabalho rural. Para uma eficiente gestão em segurança e saúde no campo os empregados devem se atentar aos seguintes itens:

O que é a NR 31?

- A **NR 31** (Norma Regulamentadora 31) estabelece **regras relacionadas à saúde e segurança em atividades agrícolas**, sejam elas de agricultura, pecuária, silvicultura, aquicultura ou exploração florestal.
- A **NR 31** foi criada pelo Ministério do Trabalho em 2005 e detalha os deveres de todas as partes envolvidas nessas atividades — tanto empregadores como trabalhadores. Para isso, ela detalha diversas ações que devem ser realizadas dentro da propriedade rural.

NR 31: O que é, Qual a Importância e Suas Aplicações?

- Para gerenciar uma propriedade rural, é preciso ter conhecimento em diversas áreas, e não somente sobre a lavoura. Por isso, é importante que o produtor estude contabilidade, gestão de pessoas e a legislação.
- Um dos pontos fundamentais para o conhecimento do gestor rural é a **NR 31**, norma



regulamentadora que estabelece uma série de regras que devem ser seguidas em qualquer atividade de agricultura.

Qual a importância da NR 31 na propriedade rural?

- A **NR 31** traz regras que todos os produtores devem seguir para garantir a saúde dos trabalhadores rurais e a sua segurança enquanto estão em serviço. Ela trata de alojamento, equipamentos de proteção pessoal (EPs), transporte, manipulação de produtos químicos, local para refeições, entre outros.
- Tudo isso, além de garantir o bem-estar dos trabalhadores rurais, também diminui os riscos do empregador, tanto em relação a medidas trabalhistas como em prejuízos financeiros.
- Outro ponto importante é que o trabalhador que se sente seguro e protegido é muito mais produtivo, o que também contribui para a rentabilidade da propriedade.

Quais são os principais pontos da NR 31?

- A NR 31 aborda diversos itens relativos ao trabalho no campo. A seguir, você confere os principais:
- Responsabilidades
- Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGTRR
- Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural – SESTR
- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio do Trabalho Rural - CIPATR
- Medidas de proteção pessoal;
- Defensivos agrícolas;
- Ergonomia;
- Transportes de trabalhadores
- Instalações elétricas;
- Ferramentas manuais
- Segurança no trabalho em máquinas, equipamentos e implementos;
- Secadores, silos e espaços confinados;
- Movimentação e armazenamento de materiais;
- transporte de trabalhadores, cargas e animais;



- Trabalho em altura
- Edificações rurais;
- Condições sanitárias e de conforto no trabalho rural;
- De acordo com a Norma Reguladora 31, uma propriedade pode ser interditada caso um agente de inspeção constate situação de grave e iminente risco à saúde ou integridade física do trabalhador.
- As principais causas de interdição de atividades são a ausência de EPIs adequados, tanto na frente de trabalho rural como na aplicação de defensivos agrícolas, além do transporte de trabalhadores em pé, ausência de sistema de sinalização e iluminação, falta de saída de emergência e falhas em itens de segurança de veículos, como freio e cintos de segurança, por exemplo.

O que mudou com a atualização da NR 31?

- Em dezembro de 2022, a **NR 31** foi atualizada com o objetivo de simplificação e desburocratização. As novas normas eliminam algumas exigências que foram consideradas distantes da realidade prática e facilitam o entendimento de pessoas que não estão acostumadas com a linguagem jurídica.
- Essas foram as **principais mudanças na NR 31**:
 - **Máquinas e Implementos**
 - Foram excluídas algumas exigências para fabricantes e será permitida a utilização de máquinas anteriores ao ano de 2011 desde que tenham sua segurança comprovada (Anexo 1).
 - **Áreas de Vivência** - Passam a ser chamadas de áreas móveis e elas deixam de ser obrigatórias para **atividades itinerantes**, desde que seja garantido ao trabalhador, por qualquer meio de deslocamento, o acesso a instalações sanitárias e locais para refeição.
 - **Atividade itinerante**: aquela realizada em contínuo deslocamento, de lugar em lugar, no exercício de uma função, e que não utilize um ponto de apoio para sua realização.



- **Alojamento de Trabalhadores:** As normas relativas a este ponto foram flexibilizadas e passa a ser possível alocar trabalhadores em casas e hotéis, desde que atendam aos requisitos mínimos de Condições Sanitárias e de Conforto previstos em norma.
- **Armazenamento de Defensivos Agrícolas:** A distância mínima do armazenamento para outras construções passa a ser de 15 metros, e não de 30 metros, como era anteriormente. Além disso, produtores que usam os defensivos em pequenas quantidades (**Até 100 Litros ou Quilos**) podem usar armários para armazenar os produtos.
- **Treinamento e Capacitação:** Passa a ser permitido o reaproveitamento de conteúdo. Assim, trabalhadores que prestavam serviços semelhantes em outras empresas podem aproveitar cursos realizados no prazo de 2 anos. Também passa a valer a possibilidade de capacitação semipresencial.
- A nova estrutura da NR 31 também teve o seu tamanho reduzido. Em vez de 23 capítulos, a nova NR 31 tem apenas 17.

Quais São os Deveres do Empregador?

- De acordo com a nova **NR 31**, o empregador rural tem o dever de proporcionar condições de trabalho adequadas para os seus funcionários, inclusive envolvendo conforto e higiene. Portanto, ele deve estar sempre em busca de melhorias para as condições e ambiente de trabalho.
- Também é dever do empregador fazer avaliações frequentes dos riscos à saúde e segurança que estão envolvidos na atividade realizada e cumprir todas as regras estabelecidas nesse sentido.
- Além disso, é dever do empregador rural divulgar os direitos, deveres e responsabilidades dos trabalhadores, garantindo que todos recebam orientações de fácil compreensão quanto à sua saúde e segurança.
- Cabe ainda ao empregador estabelecer medidas de gestão de riscos e informar os trabalhadores sobre os resultados das avaliações ambientais realizadas.



Quais São os Deveres do Trabalhador?

- Dentre as obrigações do trabalhador rural estão a colaboração integral com a empresa quanto à aplicação da **NR 31**, a disponibilidade para fazer todos os exames médicos exigidos pela norma e a adoção das medidas de proteção determinadas pelo empregador.

DEPÓSITO DE AGROTÓXICO:

- O depósito deve estar em local livre de inundações, separado de locais de estoque e/ou manuseio de alimentos, medicamentos e instalações para animais e mantendo distância de moradias e cursos naturais de água;
- Ser exclusivo para produtos agroquímico e afins;
- Ser construído em alvenaria e/ou material que não propicie a propagação de chamas;
- Ter altura que possibilite ventilação e iluminação;
- Possuir ventilação comunicando-se exclusivamente com exterior e dotada de proteção que não permita acesso de animais;
- Quando construído parede-parede com outras instalações a separação não pode possuir elementos vazados. É permitido o acesso restrito ao depósito pelo interior de outras instalações;
- Ter piso que facilite a limpeza e não permita infiltração para o subsolo.
- Ter sistema de contenção de resíduos no próprio depósito, por meio de construção de lombadas, muretas, desnível de piso ou recipiente de contenção e coleta.
- Possuir instalações elétricas, quando existentes, em bom estado de conservação para evitar acidentes;
- Ser possível, no caso de armazenamento de agroquímicos e afins em quantidade até 100 litros ou 100 kg, uso de armário exclusivo e trancado, de material que não propicie a propagação de chamas, abrigado fora de residências, alojamentos para pessoas ou animais, escritórios, ambientes que contenham alimentos e rações;



- Admite-se o uso de estantes ou prateleiras para acondicionamento de agroquímico e afins as quais poderão estar fixadas nas paredes, desde que não interrompam as saídas de emergência e rotas de fuga. Os produtos devem manter uma distância mínima de 10 cm das paredes.

REQUISITOS DE SEGURANÇA:

- Utilizar equipamentos de proteção individual (EPI) apropriado;
- Seguir as informações de manuseio com base no rótulo e bula do produto;
- Possuir, afixada no depósito, placa de sinalização com os dizeres 'cuidado veneno';
- Ter acesso restrito aos trabalhadores devidamente orientados a manusear e manipular os agroquímicos e afins;
- Manter embalagens acondicionadas em recipiente lacrado e identificado, em caso de embalagens danificadas ou com vazamentos de produtos estas devem ser re-acondicionadas em recipiente lacrado e identificado, guardadas no próprio depósito, e comunicar ao fabricante;
- Recolher o resíduo com material absorvente como serragem, areia ou similares, e comunicar ao fabricante em caso de vazamento ou derramamento de agroquímicos e afins.
- Segregar e identificar produtos vencidos ou embalagens com sobras de produtos e guardá-los no mesmo depósito até serem recolhidos pelo fabricante;
- Fechar e lacrar as embalagens com as tampas voltadas para cima, seguindo as demais orientações de acondicionamento e manuseio do fabricante;
- Utilizar equipamentos de refrigeração exclusivos para o armazenamento dos produtos agroquímicos biológicos dentro de depósito.

LOCAL PARA PREPARO DE CALDA:

- O preparo da calda, tanto em pontos fixos na lavoura como nos aeroportos rurais, devem possuir piso impermeabilizado em declive, lombada e cobertura, minimizando assim os riscos de contaminação das pessoas, do solo e do meio ambiente.



TANQUE DE COMBUSTÍVEL E ABASTECIMENTO:

- Nos postos de abastecimento os produtos derivados do petróleo devem ser armazenados em local que possua bacia de contenção com piso impermeável que impossibilite a infiltração e facilite a limpeza do local, diminuindo o risco de incêndio. O local deve conter as placas de advertência sobre os perigos dos produtos inflamáveis, avisos de alerta, extintores de incêndio devidamente sinalizados, cabo de aterramento, caixa de drenagem de resíduos para garantir a segurança dos trabalhadores e a contaminação do solo.

ÓLEOS, LUBRIFICANTES E GRAXAS:

- Os produtos derivados do petróleo devem ser armazenados sobre paletes de madeira e em local onde piso impossibilite a infiltração e facilite a limpeza do local, diminuindo o risco de incêndio. O local deve conter avisos de alerta e perigo e extintores de incêndio devidamente sinalizados.
- Os resíduos provenientes dos processos produtivos devem ser eliminados dos locais de trabalho, segundo métodos e procedimentos adequados que não provoquem contaminação ambiental. A água e o lixo provenientes da lavagem de máquinas e veículos devem correr sobre um piso impermeável em direção aos tanques ou caixas de forma a não permitir a contaminação do solo e do meio ambiente com resíduos tóxicos ou poluentes.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA:

- Todas as empresas deverão possuir:
 - a) proteção contra incêndio;
 - b) saídas suficientes para a rápida retirada do pessoal em serviço, em caso de incêndio;
 - c) equipamento suficiente para combater o fogo em seu início;
 - d) pessoas treinadas ao uso correto desses equipamentos;
 - f) Chuveiro de emergência e lava-olhos.



NOS DEPÓSITOS DE AGROTÓXICOS:

- Instalação de Para-raios;
- Extintores de incêndio;
- Saída de emergência, com os seguintes requisitos:
 - Devem estar no máximo a 30 metros do ponto mais distante do depósito;
 - Devem ser claramente identificadas, de fácil acesso e abertura para o exterior.
 - Devem ser claramente identificadas, incluído as rotas de fuga.
- Deve haver uma sinalização de piso e da parede identificando os equipamentos de combate a incêndio;
- Deve haver uma iluminação de emergência para o caso de interrupção da energia elétrica.

LAVAGEM DE EPI:

- Os EPIs devem ser lavados, em lavanderia especial, guardados corretamente, para assegurar maior vida útil e para evitar a contaminação dos uniformes, roupas dos trabalhadores e o meio ambiente.
- Os EPIs devem ser mantidos e higienizados separados das roupas de uso pessoal.
 - 1) A pessoa que for lavar os EPIs deve usar luvas a base de Nitrila ou Neoprene;
 - 2) As vestimentas de proteção devem ser abundantemente enxaguadas com água corrente para diluir e remover os resíduos da calda de pulverização;
 - 3) A lavagem deve ser feita de forma cuidadosa, preferencialmente com sabão neutro (sabão de coco). As vestimentas não devem ficar de molho. Em seguida, as peças devem ser bem enxaguadas para remover todo o sabão;
 - O uso de alvejantes não é recomendado, pois vai danificar o tratamento do tecido;
 - As vestimentas devem ser secas à sombra. Atenção: somente use máquinas de lavar ou secar, quando houver recomendações do fabricante.

SINALIZAÇÃO DE ADVERTÊNCIA:

- **ÁREAS RECÉM TRATADAS** – devem conter placas com intervalo de reentrada estabelecido nos rótulos dos produtos, salvo com o uso de equipamento de proteção recomendado; vem como



proibição de permanência de qualquer pessoa na área a ser tratada durante a pulverização aérea.

- As vias de acesso e de circulação interna da fazenda devem ser sinalizadas e mantidas em condições adequadas para a segurança dos trabalhadores e veículos, com placas refletivas que permitam sua visualização durante o dia e a noite.
- As laterais das vias de acesso e de circulação interna da fazenda devem ser protegidas com barreiras que impeçam a queda de veículos.

EMBALAGENS VAZIAS:

- 1) Os vasilhames devem ser perfurados e tri lavados, podendo ser armazenados até serem encaminhados às unidades de reciclagem, no próprio depósito de agrotóxico.
- 2) Não havendo espaço suficiente, o produtor deverá construir um depósito para as embalagens vazias observando a NR 31.

RESÍDUOS SÓLIDOS:

- Deve-se dar destinação correta ao lixo e resíduos, sendo proibida a sua colocação próxima a nascentes e cursos d'água, ou a céu aberto.
- Uma opção é adotar a coleta seletiva de lixo, separando os materiais para a reciclagem, por exemplo: plásticos, papéis, vidros, metais, material orgânico, etc.
- Lixo orgânico – responsável pela coleta é o município, deve haver plano de coleta ao menos semanal, determinar local para realização da coleta.
- Aterro sanitário – o lixo não pode ser simplesmente enterrado, deve-se seguir legislação para construção de aterros simples (delimitação da área, impermeabilização etc.).

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES - EPI HIDRO-REPELENTE

- O EMPREGADOR rural deverá seguir todas as medidas elencadas itens 'a' ao 'h', sem exceção
- Com relação ao item 'e', após o manuseio e/ou aplicação do agroquímico o colaborador deve tomar banho na fazenda antes de retornar para sua casa, o banho é obrigatório



- O item 'h' veda o uso de roupas pessoais quando da aplicação de agrotóxico, significa que o EPI deve ser usado sobre uma roupa tipo 'segunda pele. O uso diário consiste no seguinte procedimento:
 - 1 -O empregado vem de casa com a sua roupa de uso pessoal – que pode ser o uniforme normal fornecido pelo empregador.
 - 2 -Na empresa – pode ser em um vestiário ou na frente de trabalho, retira a roupa de uso pessoal e guarda em um armário, ou local, com chave.
 - 3 – Veste a vestimenta de trabalho – segunda pele, e os EPIs e vai trabalhar.
 - 4 – Na hora do almoço retira os EPIs da cabeça, e camisa, se quiser pode retirar as botas e a calça também. O ideal é pendurar todos os EPIs em um varal.
 - 5 – Lava as luvas nas mãos.
 - 6 – Retira as luvas das mãos e pendura no varal com as mangas 'bocas' para baixo.
 - 7 - Fica apenas com a vestimenta de trabalho – segunda pele.
 - 8 - Lava as mãos e o rosto.
 - 9 - Almoço.
 - 10 – Primeiro veste as luvas nas mãos.
 - 11 – Veste os demais EPIs de modo a evitar ao máximo o contato das peças com o corpo.
 - 12 – Volta ao trabalho.
 - 13 – No final da jornada de trabalho, o empregado retira as peças de EPIs (não esquecer que as luvas são as últimas a serem retiradas) e da vestimenta de trabalho e deixa em recipiente específico, para o empregador recolher e fazer a higienização – lavagem.
 - 14 – Tomar banho completo com água, sabão (sabonete) e toalhas limpas oferecidos pelo empregador.
 - 15 – Vestir a roupa de uso pessoal que ficou guardada no armário oferecido pelo empregador.
 - 16 – Voltar para casa com as vestimentas de uso pessoal.
- A roupa utilizada sob o hidro-repelente, seja ela 'segunda pele' ou uniforme, deve ser higienizada da mesma forma que a roupa hidro- repelente. A reutilização só pode ocorrer com todas as peças devidamente higienizadas.
- Todos os profissionais que tem contato direto ou indireto com agroquímicos: ex. Técnico



agrícola que regula os pulverizadores, o Analista de Suprimentos e o Almojarife que faz o inventário de agroquímicos ou entrega o produto; Os funcionários que carregam os produtos e as embalagens, devem ser treinados e seguir os procedimentos acima.

KIT DE PRIMEIROS SOCORROS

NR 7 em seu item 7.5.1.

- “Todo estabelecimento deverá estar equipado com material necessário à prestação dos primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida; manter esse material guardado em local adequado e aos cuidados de pessoa treinada para esse fim”.

O Kit de primeiros socorros devem conter os itens descritos no PCMSO. Em regra, KIT de primeiros socorros devem conter:

- **Instrumentos:** Pinça, tesoura, luvas cirúrgicas, máscara de proteção facial e termômetro.
- **Material para curativo:** Algodão hidrófilo, gaze esterilizada, esparadrapo, ataduras de crepe, caixa de curativo adesivo e soro fisiológico.

Antissépticos: Solução de iodo, água oxigenada – 10 volumes, álcool e água boricada.

Posso colocar medicamentos para dor de cabeça, dor de estômago e outros no Kit de primeiros socorros?

1. Não. O Decreto 20.931 de 11/01/32 que regulamenta o exercício da medicina deixa claro que somente profissionais habilitados podem prescrever medicamentos, pois, possuem responsabilidade técnica para isso.
2. A prescrição de medicamentos por terceiros, pode ser muito perigosa, pois, cada organismo tem características próprias, e o que pode ser bom para uma pessoa, não será necessariamente bom para outra, justamente porque há diferença entre os organismos de cada pessoa e as diferentes reações que podem ocorrer.
3. Portanto, não se deve colocar medicamentos de uso oral, nem para dor de cabeça e afins. Algumas pessoas são alérgicas a medicamentos que elas mesmas desconhecem, e podem se intoxicar ou sofrer algum mal



por causa de remédios do kit.

- É recomendável que cada colaborador recorra apenas a medicamentos de uso conhecido e que já está habituado a tomar e conhece os efeitos ou preferencialmente tenham sido prescritos por seu médico de confiança.

USO DA ÁGUA

REGULARIZAÇÃO AMBIENTAL

RECURSOS HÍDRICOS : água superficiais e subterrâneas

- Aquele que quiser fazer uso das águas de um rio, lago ou mesmo de águas subterrâneas, para processo industrial ou irrigação, ao lançamento de efluentes industriais ou urbanos, ou ainda à construção de obras hidráulicas como barragens, canalizações de rios, execução de poços profundos, etc., terá que solicitar uma autorização, concessão ou licença (Outorga) ao Poder Público.
- A outorga de direito de uso ou interferência de recursos hídricos é um ato administrativo, de autorização ou concessão, mediante o qual o Poder Público faculta ao outorgado fazer uso da água por determinado tempo, finalidade e condição expressa no respectivo ato.
- No Estado de São Paulo cabe ao DAEE o poder outorgante, por intermédio do Decreto 41.258/96, de acordo com o artigo 7º das disposições transitórias da Lei 7.663/91.

DISPENSA DE OUTORGA - PORTARIA DAEE nº 1.631, de 30.05.2017.

Ficam sujeitos à análise do DAEE, para serem considerados isentos de outorga de recursos hídricos, :

1. extrações de águas subterrâneas com volumes inferiores a 15 (quinze) metros cúbicos, por dia;
2. derivações ou captações de águas superficiais, bem como os lançamentos de efluentes em cursos d'água superficiais, com volumes inferiores a 25 (vinte e cinco) metros cúbicos, por dia;
3. derivações ou captações feitas em acumulações de água em tanque escavado em várzea, com



volumes inferiores a 15 (quinze) metros cúbicos, por dia.

OUTORGA - PORTARIA DAEE nº 1.631, de 30.05.2017

Dispõe sobre procedimentos de natureza técnica e administrativa para obtenção de manifestação e outorga de direito de uso e de interferência em recursos hídricos de domínio do Estado de São Paulo.

PORTARIA DAEE nº 01, de 02/01/1998

- Disciplina a atuação e fiscalização, constatação de infrações e aplicação de penalidades, que dizem respeito ao uso ou interferência nos recursos hídricos de domínio ou administração do Estado de São Paulo:
- Constituem infrações, nos termos da norma:
 - Derivar ou utilizar recursos hídricos para qualquer finalidade, sem a respectiva outorga de direito de uso;
 - Deixar expirar o prazo de validade das outorgas, sem solicitar a devida prorrogação ou revalidação;
 - Iniciar a implantação ou implantar empreendimento relacionado com a derivação ou utilização de recursos hídricos, superficiais ou subterrâneos, que implique alterações no regime, quantidade e qualidade dos mesmos, sem autorização dos órgãos ou entidades competentes;
 - Utilizar-se dos recursos hídricos ou executar obras ou serviços relacionados com os mesmos, em desacordo com as condições estabelecidas na outorga;
 - Executar a perfuração de poços profundos para a extração de água subterrânea ou operá-los sem a devida autorização;
 - Fraudar as medições dos volumes de água utilizados ou declarar valores diferentes dos medidos;



- Infringir normas estabelecidas nos regulamentos administrativos, compreendendo instruções e procedimentos fixados pelos órgãos ou entidades competentes.

PENALIDADES A QUE O INFRATOR ESTARÁ SUJEITO:

- advertência, por escrito, na qual serão estabelecidos prazos para correção das irregularidades;
- multa simples ou diária, proporcional à gravidade da infração, de 100 a 1.000 vezes o valor da UFESP;
- intervenção administrativa, por prazo determinado, para execução de serviços e obras necessários ao efetivo cumprimento das condições de outorga ou para cumprimento das normas referentes ao uso, controle, conservação e proteção dos recursos hídricos;
- Embargo definitivo, com revogação da Outorga, se for o caso, para repor incontinenti, no seu antigo estado, os recursos hídricos, leitos e margens, conforme Código das Águas, ou para tamponar os poços de extração de água subterrânea, de acordo com o previsto no Decreto Estadual no 32.955/91, que regulamentou a Lei Estadual nº 6.134/88

CAR – CADASTRO AMBIENTAL RURAL

- Obrigatório a todos os imóveis rurais, independentemente de tamanho, localização, atividade praticada, inclusive para aqueles que possuem área de Reserva Legal averbada.
- Após a inscrição no CAR poderão usufruir de certas vantagens, tais como:
 - 1) Computar as APPs no cálculo do percentual de Reserva Legal;
 - 2) Utilizar a área excedente da Reserva Legal para fins de constituição de servidão ambiental e Cota de Reserva Ambiental;
 - 3) Desobrigar-se da averbação da Reserva Legal no Cartório de Registro de Imóveis;
 - 4) Inscrever o imóvel no Programa de Regularização Ambiental - PRA;
 - 5) Continuar com as atividades agrossilvipastoris, de ecoturismo e turismo rural em áreas rurais consolidadas até 22 de julho de 2008;
 - 6) Manter acesso ao crédito agrícola.



SIGAMXSICAR

- a) DEZEMBRO/2021 – MIGRAÇÃO SICAR/SP
- b) REVISÃO DE DADOS – ACESSAR A CENTRAL DO PROPRIETÁRIO/POSSUIDOR PARA DAR ‘ACEITE’
- c) LEI Nº 14595/2023 – prorrogou prazo para inscrição CAR e adesão ao PRA:

- ✓ **Maior 04 módulos – CADASTROS REALIZADOS ATÉ 31/12/2023;**
- ✓ **Menor 04 módulos – CADASTROS REALIZADOS ATÉ 31/12/2025;**
- ✓ **Adesão ao PRA – 01 anos a partir da notificação da análise, desde que exista passivo ambiental.**

PRA – PROGRAMA DE REGULARIZAÇÃO AMBIENTAL

Quem deve aderir ao PRA?

- Todo proprietário ou possuidor que, após análise do CAR, tiver déficit de Reserva Legal e/ou áreas de preservação permanente.

Como saber se o CAR está apto para aderir ao PRA?

- Somente o CAR que apresentar a informação - Condição cadastro: **Analisado, aguardando regularização ambiental (Lei nº 12.651/2012), está apto para aderir ao PRA.**

Qual prazo de adesão ao PRA?

- O prazo de Adesão ao PRA é de 01 ano a contar da notificação emitida pelo órgão responsável pela análise do CAR onde foi identificado passivo ambiental (APP ou RL)

Qual a vantagem de aderir ao PRA?

- Pelo PRA é que os proprietários ou possuidores poderão resolver seus problemas na forma do que disposto no Código Florestal, especialmente nas disposições transitórias. Além disso, com a adesão no PRA ficarão suspensas todas as infrações relativas à supressão irregular de Reserva Legal, Área de Preservação Permanente e de uso restrito.

INFORMAÇÕES FISCAIS

ITR – Imposto Territorial Rural

- Imposto de apuração anual, tem como fato gerador a propriedade, o domínio útil ou a posse



de imóvel por natureza, localizado fora da zona urbana do município, em 1º de janeiro de cada ano.

- Previsão legal 153, VI do artigo, CF/88;
- Legislação que rege o ITR é a Lei 9.393/96.
- Prazo de entrega da declaração 30 de setembro.
- Poderá ser parcelado em até 04 vezes, parcela mínima R\$ 50,00, ITR = R\$ 100,00 – parcela única, correção parcelamento 1%.
- DITR - Declaração do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural, é composta pelos seguintes documentos:
 - I – DIAC - Documento de Informação e Atualização Cadastral do ITR
- destinado à coleta de informações cadastrais do imóvel rural e de seu titular;
 - II – DIAT - Documento de Informação e Apuração do ITR, destinado à apuração do imposto.
- O **Cadastro de Imóveis Rurais - Cafir** é o cadastro administrado pela Receita Federal do Brasil, com informações cadastrais referentes aos imóveis rurais do país, seus titulares e, se for o caso, os condôminos e compossuidores.
- O **Coletor Web do Cafir** é a ferramenta on-line, disponível no sítio da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) na internet, utilizada pelo solicitante para envio e posterior consulta das solicitações de inscrição, alteração de dados cadastrais, alteração de titularidade por alienação total, cancelamento e reativação de imóveis rurais no CAFIR.

IMUNIDADE : O ITR não incide sobre pequenas glebas rurais, quando as explore, só ou com sua família, o proprietário que não possua outro imóvel.

- I - 100 ha, se localizado em município compreendido na Amazônia Ocidental ou no Pantanal mato-grossense e sul-mato-grossense;
- II - 50 ha, se localizado em município compreendido no Polígono das Secas ou na Amazônia Oriental;
- III - 30 ha, se localizado em qualquer outro município.

ISENÇÃO

- I - o imóvel rural compreendido em programa oficial de reforma agrária, caracterizado pelas



autoridades competentes como assentamento, que, cumulativamente, atenda aos seguintes requisitos:

- a) seja explorado por associação ou cooperativa de produção;
- b) a fração ideal por família assentada não ultrapasse os limites estabelecidos no artigo anterior;
- c) o assentado não possua outro imóvel.
- II - o conjunto de imóveis rurais de um mesmo proprietário, cuja área total observe os limites fixados no parágrafo único do artigo anterior, desde que, cumulativamente, o proprietário:
 - a) o explore só ou com sua família, admitida ajuda eventual de terceiros;
 - b) não possua imóvel urbano.

ALÍQUOTA:

A alíquota utilizada para cálculo do ITR é estabelecida para cada imóvel rural, com base em sua área total e no respectivo grau de utilização, conforme a seguinte tabela:

ÁREA TOTAL DO IMÓVEL (em hectares)	GRAU DE UTILIZAÇÃO (GU) em percentual				
	Até 30	Maior que 30 até 50	Maior que 50 até 65	Maior que 65 até 80	Maior que 80
Até 50	1,00	0,70	0,40	0,20	0,03
Maior que 50 até 200	2,00	1,40	0,80	0,40	0,07
Maior que 200 até 500	3,30	2,30	1,30	0,60	0,10
Maior que 500 até 1.000	4,70	3,30	1,90	0,85	0,15
Maior que 1.000 até 5.000	8,60	6,00	3,40	1,60	0,30
Acima de 5.000	20,00	12,00	6,40	3,00	0,45

CCIR – Certificado de Cadastro de Imóvel Rural:

- Documento emitido pelo Incra que constitui prova do cadastro do imóvel rural e é indispensável para desmembrar, arrendar, hipotecar, vender ou prometer em venda o imóvel rural e para homologação de partilha amigável ou judicial (sucessão *causa mortis*).
- Os dados constantes do CCIR são exclusivamente cadastrais, não legitimando direito de domínio ou posse; é essencial também para a concessão de crédito agrícola, exigido por bancos e agentes financeiros.



- Caso o imóvel não possua nenhum tipo de impedimento, será emitido via internet, acessar o Portal do Inca entrar no link "[Emissão de CCIR WEB](#)". Colocar o Código do Imóvel Rural, o CPF/CNPJ do detentor declarante;
- Se o imóvel possuir algum tipo de impedimento, terá que se dirigir ao posto do Inca mais próximo de sua região;
- A partir de 2015 CCIR passou a ser anual;
- Pagamento JANEIRO.

CNA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - FACULTATIVA

- A contribuição sindical rural é cobrada de todos os produtores rurais - pessoa física ou jurídica.

Art. 5º - O art. 1º do Decreto-Lei nº 1.166, de 15 de abril de 1971, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º - Para efeito da cobrança da contribuição sindical rural prevista nos arts. 149 da Constituição Federal e 578 a 591 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se:

II - empresário ou empregador rural:

- a pessoa física ou jurídica que, tendo empregado, empreende a qualquer título, atividade econômica rural;

- quem, proprietário ou não, e mesmo sem empregado, em regime de economia familiar, explore imóvel rural que lhe absorva toda a força de trabalho e lhe garanta a subsistência e progresso social e econômico em área superior a dois módulos rurais da respectiva região;

- os proprietários rurais de mais de um imóvel rural, desde que a soma de suas áreas seja superior a dois módulos rurais da respectiva região".

CADESP / DECA:

CADESP é o Cadastro de Contribuintes do ICMS do Estado de São Paulo. Foi implantado em junho de 2010 e substituiu a antiga DECA-PFE, sendo atualmente o cadastro único dos contribuintes do ICMS do Estado de São Paulo.

O acesso é feito através do endereço: <https://www.cadesp.fazenda.sp.gov.br>



CAEPF - Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física, esse cadastro substituirá o Cadastro Específico do INSS (CEI), a partir de 14/01/2019 - Instrução Normativa RFB 1828, de 10 de setembro de 2018.

GEORREFERENCIAMENTO:

Georreferenciar um imóvel é definir a sua forma, dimensão e localização, através de métodos de levantamento topográfico.

O Incra, em atendimento à Lei 10.267/01, exige que este georreferenciamento seja executado de acordo com a sua Norma Técnica para Georreferenciamento de Imóveis Rurais, que impõe a obrigatoriedade de descrever seus limites, características e confrontações através de memorial descritivo executado por profissional habilitado - com a emissão da devida Anotação de Responsabilidade Técnica (ART), por parte do CREA - contendo as coordenadas dos vértices definidores dos limites dos imóveis rurais, georreferenciadas ao Sistema Geodésico Brasileiro, com a precisão posicional de 50 cm sendo atingida na determinação de cada um deles.

PRAZO GEORREFERENCIAMENTO:

Início da contagem do prazo: 20/11/2003 (§ 3º artigo 10 Decreto 4.449/2002)	
ÁREA	DATA DE EXIGÊNCIA
Acima de 5.000,00 <u>ha</u>	20/03/2004
De 1.000 <u>ha</u> a 5.000 <u>ha</u>	20/11/2004
De 500 <u>ha</u> a 1.000 <u>ha</u>	20/11/2008
De 250 <u>ha</u> a 500 <u>ha</u>	20/11/2013
De 100 <u>ha</u> a 250 <u>ha</u>	(20/11/2018)
De 25 <u>ha</u> a 100 <u>ha</u>	(20/11/2023)
Menor que 25 <u>ha</u>	(20/11/2025)

CONSEQUENCIAS DEIXAR DE GEORREFERENCIAR:



A lei não está obrigando ninguém a georreferenciar seu imóvel rural, nem está impondo sanções diretas a quem ficar inerte. Tecnicamente, a adaptação da descrição do imóvel rural pelo seu proprietário configura apenas um “ônus” imposto pela norma.

Isso significa que a única consequência para o titular do imóvel que não esteja georreferenciado (certificação do Incra e posterior ingresso na matrícula do Registro de Imóveis) é a impossibilidade de ser vendido, partilhado, permutado, doado, desmembrado, lembrado, alienado fiduciariamente e nem poderá ser realizada a contratação de empréstimos agrícolas (financiamentos).

O seu proprietário não estará "à margem da lei" e sua desídia não caracteriza irregularidade, transgressão ou conduta desabonadora.

Bibliografia:

- [ABNT NBR 9843-3:2013](#)
- [http://www.cvs.saude.sp.gov.br/up/Port%20CVS%2011%20\(21jul11\)%20-%20%C3%A1gua%20frentes%20trabalho.republica%C3%A7%C3%A3o%20\(11nov11\).pdf](http://www.cvs.saude.sp.gov.br/up/Port%20CVS%2011%20(21jul11)%20-%20%C3%A1gua%20frentes%20trabalho.republica%C3%A7%C3%A3o%20(11nov11).pdf)
- <http://www.abrapa.com.br/sustentabilidade/Documents/IAS%20-%20Manual%20de%20adequa%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20NR31.pdf>
- <http://www.atodeclaratorio.dae.sp.gov.br/Publico/DefaultRepresentante.aspx>
- <http://www.casul.com.br/arquivo/imagem/45c48cce2e2d7fbdea1afc51c7c6ad26SegSaudeFin al.pdf>
- www.guiatrabalhista.com.br/
- www.ilo.org/brasil/lang-pt/index.htm
- <http://joseandradedasilva.jusbrasil.com.br/artigos/124317872/trabalhadores-rurais-na-legislacao-trabalhista-brasileira>
- <https://jus.com.br/artigos/29872/a-previdencia-do-trabalhador-rural-no-brasil/3>
- www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm



- www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm
- www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm
- www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm
- www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm
- www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm
- www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm
- www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10267.htm
- www.sigam.ambiente.sp.gov.br/
- <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>
- www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/18124/Digital.pdf
- http://www.daee.sp.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1636%3Anovo-portal-de-outorgas&catid=72%3Anovo-portal-de-outorgas&Itemid=79
- https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm
- https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm
- <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>

Documento – Atendimento dos Requisitos:

- Princípio 1 – Cumprir a lei
- Critério 1.1 – Conformidade com as leis aplicáveis.
 - 1.1.1 – leis nacionais cumpridas.
- Critério 1.1 – Conformidade com as leis aplicáveis.
- Critério 1.2 – Comprovar o título de posse da terra e a legalização do acesso a água de acordo com a prática e a legislação nacional.
 - 1.2.1– O direito de uso da terra e da água deve ser comprovado.
 - 1.2.2– Terra legitimamente contestada por outros usuários
 - 1.2.3– Água legitimamente contestada por outros usuários



LEIS

Lei 4071 de 15/06/1962 - Dispõe sobre o pagamento para lavradores de cana, que forneçam a usinas de açúcar ou destilarias;

Lei 4870 de 1/12/1965 - Dispõe sobre a produção açucareira, a receita do Instituto do Açúcar e do Alcool e sua aplicação;

Lei 5654 de 14/05/1971 - Dispõe sobre a produção açucareira do País;

Lei 8028 e 8029 de 1990 - Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios / Dispõe sobre a extinção e dissolução de entidades da Administração Pública Federal;

Lei 8117 de 13/12/1990 - Dispõe sobre o controle prévio das exportações e importações de açúcar, álcool, mel rico ou mel residual (melaço);

Lei 8393 de 30/12/1991 - Extingue a contribuição e o adicional incidentes sobre as saídas de açúcar a que se referem os Decretos-Leis n°s 308°, de 28 de fevereiro de 1967 e 1952, de 15 de julho de 1982, os subsídios de equalização de custos de produção de açúcar; e dispõe sobre isenção de IPI nas operações que menciona.

Lei 9362 de 13/12/1996 - Dispõe sobre medidas reguladoras do abastecimento do mercado interno de produtos do setor sucroalcooleiro.

Lei 9478 de 06/08/1997 - Dispõe sobre a política energética nacional, as atividades relativas ao monopólio do petróleo, institui o Conselho Nacional de Política Energética e a Agência Nacional do Petróleo

Lei 9605, de 12/02/1998 - Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente;

Lei Estadual 9989 de 22/05/1998 - Dispõe sobre a recomposição da cobertura vegetal no Estado de São Paulo;

Lei Federal 4771 de 15/09/1965 - Institui o novo Código Florestal;

Lei Federal 7803 de 15/08/1989 - Altera a redação da Lei nº 4.771, de 15 de setembro de 1965, e revoga as Leis nºs 6.535, de 15 de junho de 1978, e 7.511, de 7 de julho de 1986;

Lei Federal 12.305/2010 - Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos; altera a



Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998; e dá outras providências;

Constituição Federal – art. 7º;

Lei 5.889/73 – Trabalho Rural e Decreto 73.626/74;

Lei 8.036/90 – Fundo de Garantia;

INSTRUÇÕES NORMATIVAS

Instrução Normativa IBAMA 65, de 13/04/2005 - Estabelece os procedimentos para o licenciamento de Usinas Hidrelétricas - UHE e Pequenas Centrais Hidrelétricas - PCH e cria o Sistema Informatizado de Licenciamento Ambiental Federal - SISLIC, Módulo UHE/PCH;

Instrução Normativa IBAMA 76, de 31/10/2005 - Dispõe sobre o Ato Declaratório Ambiental - ADA, e dá outras providências;