

BOAS PRÁTICAS SOCIAIS NO CAMPO

2023



CARTILHA ESPECIAL

DESDE  1910

SALTON

Olá! Tudo bem? :)

Esta cartilha não tem o objetivo de responder a todas as questões ligadas às boas práticas, mas abordar os principais temas ligados ao assunto, de forma simples e objetiva para que sirvam de norte nas relações de trabalho, tanto para empregadores quanto para trabalhadores.

Os temas a seguir tem importante relevância à medida que ajudam a melhorar a saúde e qualidade de vida de todos os envolvidos nesta atividade tão importante.

Estas mesmas boas práticas colaboram também para um melhor aproveitamento de recursos naturais e proteção a biodiversidade, itens tão importantes para a subsistência de todos.

A seguir, trataremos de temas relevantes que devem ser levados em consideração nas relações de trabalho e as particularidades envolvidas.

1 DIREITOS HUMANOS E DIREITOS TRABALHISTAS

Direitos humanos

Os Direitos humanos são aqueles direitos inerentes a todos os seres humanos, sem distinção de raça, gênero, nacionalidade, etnia, religião ou qualquer outra condição e são fundamentais para a construção de uma sociedade justa e igualitária. No Brasil, estes direitos são garantidos pela Constituição Federal de 1988 e por diversas leis e tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário. Entre outros, podemos destacar:

Direitos civis e políticos:

Aqueles direitos relacionados a liberdade e igualdade, como por exemplo, o direito à vida, à liberdade de expressão, liberdade de religião, reunião pacífica e o direito ao voto.

Direitos sociais:

São os direitos relacionados às condições de vida digna e justa, como por exemplo, direito a educação, saúde, moradia, ao trabalho e previdência social.

Direitos econômicos:

São aqueles direitos relacionados à recursos e a igualdade de oportunidades econômicas. Podemos citar o direito ao trabalho, salário justo, proteção contra exploração e acesso a recursos financeiros.

Direitos culturais:

Aqueles relacionados à preservação e ao acesso à cultura. Eles incluem, por exemplo, o direito à liberdade de expressão cultural, participação da vida cultural da comunidade e à proteção do patrimônio cultural.

Direitos das minorias:

São aqueles relacionados à proteção e promoção dos direitos de grupos historicamente discriminados ou marginalizados. O direito à igualdade de tratamento, proteção contra a discriminação racial, de gênero, de orientação sexual, identidade de gênero, religião, opinião política e qualquer outra condição são exemplos relacionados aos direitos das minorias.

Direitos trabalhistas

Os direitos trabalhistas são fundamentais para garantir condições dignas e justas de trabalho. No Brasil, esses direitos são assegurados pela Constituição Federal de 1988, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por outras leis específicas. Nesta cartilha, vamos apresentar os principais direitos trabalhistas garantidos pela legislação brasileira.



REGISTRO EM CARTEIRA:

Todo trabalhador rural tem direito a ter sua carteira de trabalho registrada pela empresa ou empregador rural. O registro é obrigatório e deve ser feito no início do contrato de trabalho.



JORNADA DE TRABALHO:

A jornada de trabalho do trabalhador rural é limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, com direito a um intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso, devendo o trabalhador promover a respectiva anotação do horário de trabalho em controle de horário.



SALÁRIO-MÍNIMO RURAL:

O trabalhador rural tem direito ao salário-mínimo nacional, que é atualizado anualmente.



DESCANSO SEMANAL REMUNERADO:

Todo trabalhador rural tem direito a um dia de descanso remunerado por semana, geralmente aos domingos.



FÉRIAS REMUNERADAS:

O trabalhador rural tem direito a férias remuneradas após 12 meses de trabalho na mesma empresa, período de 30 dias corridos.



13º SALÁRIO:

O trabalhador rural tem direito ao recebimento do 13º salário, que corresponde a 1/12 (um doze avos) do salário devido ao trabalhador no mês de dezembro.



FGTS:

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço também se aplica aos trabalhadores rurais, que têm direito ao depósito mensal de 8% do salário em uma conta vinculada ao trabalhador.



ADICIONAL NOTURNO:

O trabalhador rural tem direito ao adicional noturno, que corresponde a um acréscimo de no mínimo 20% sobre o valor da hora normal trabalhada entre as 22h e as 5h.



EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA:

É obrigação do empregador rural fornecer e trocar os equipamentos de segurança necessários para garantir a integridade física do trabalhador, o que inclui, por exemplo, ferramentas para o trabalho e uniformes. É necessária a utilização de EPIs para a colheita da uva, alguns itens são: chapéu/boné, protetor solar, perneira, bota e botina. Esses EPIs são utilizados conforme a necessidade da propriedade.



DIREITO À APOSENTADORIA:

O trabalhador rural tem direito a se aposentar com 55 anos de idade, se for mulher, e 60 anos, se for homem, desde que comprove o tempo mínimo de contribuição exigido pela previdência social.

É importante destacar que os direitos trabalhistas para o trabalhador rural estão previstos na Constituição Federal e em leis específicas, como a Lei nº 5.889/73 e o Estatuto da Terra (Lei nº 4.504/64). Além disso, é fundamental que os trabalhadores rurais conheçam seus direitos e denunciem possíveis violações aos órgãos competentes. Existem ainda, normas regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego que regulamentam as condições de trabalho, condições sanitárias e de conforto oferecidas aos trabalhadores rurais.

Podemos destacar aqui a NR-24 e a NR 31. Resumidamente estas normas tratam de condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho (NR-24) e segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura (NR-31). O objetivo é garantir o trabalho seguro e sadio, prevenindo ocorrências de doenças, acidentes e garantir as condições mínimas de trabalho.

[Links para consulta na íntegra:](#)

NR 24



NR 31



2 DENÚNCIAS E VIOLAÇÕES

Sempre que forem constatadas violações aos direitos humanos e direitos trabalhistas, como vítima ou que se tenha conhecimento, é importante que se procure os canais oficiais. O Governo Federal disponibiliza estes canais para que sejam feitas denúncias (anônimas ou não) e que garantem o sigilo e o devido direcionamento para os órgãos competentes.

No caso das denúncias de **violação dos direitos humanos**, o canal oficial do Governo Federal é o **Disque 100**. Neste canal, podem ser feitas denúncias de violações de direitos humanos relacionados aos temas:

- Crianças e adolescentes
- Pessoas idosas
- Pessoas com deficiência
- Pessoas em restrição de liberdade
- População LGBT
- População em situação de rua
- Discriminação étnica ou racial
- Tráfico de pessoas
- Trabalho escravo
- Terra e conflitos agrários
- Moradia e conflitos urbanos
- Violência contra ciganos, quilombolas, indígenas e outras comunidades tradicionais
- Violência policial
- Violência contra comunicadores e jornalistas
- Violência contra migrantes e refugiados
- Pessoas com Doenças Raras



Para as violações relacionadas aos direitos do Trabalho, o canal oficial do Governo Federal é o SFITWEB (Sistema Federal de Inspeções no Trabalho).

O endereço para envio das denúncias é: <https://denuncia.sit.trabalho.gov.br/home>

Das violações dos direitos humanos, conceituamos as seguintes:

Trabalho Análogo à Escravidão

O termo trabalho escravo (ou análogo à escravidão) no Brasil é usado para designar aquelas situações em que um trabalhador está submetido a trabalho forçado, jornadas exaustivas, servidão por dívidas e/ou condições degradantes.

Sempre que houver a necessidade de contratação de trabalhadores para atividades na sua propriedade/empresa, jamais promova qualquer ato de aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher trabalhadores mediante ameaça, violência, coação, fraude ou abuso.

Também é vedada a prática de cobrança de qualquer quantia do trabalhador para deslocamento de sua cidade até os locais de trabalho e vice-versa (retorno), devendo a CTPS ser assinada e os demais procedimentos admissionais (exame admissional, assinatura de contrato etc.) cumpridos antes de transportar os trabalhadores.

Procure seguir e/ou certificar-se de que os pontos das NR-24 e NR-31 para garantir bons espaços de alojamento e convivência estejam sendo observados nas moradias dos trabalhadores, bem como fornecer alimentação e água potável sem custo adicional.

No caso de contratação de empresa prestadora de serviços dessa natureza, tenha a segurança de que esta também segue estas normas e convenções citadas neste material.

Trabalho infantil

Trabalho infantil é toda forma de trabalho realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida (16 anos), de acordo com a legislação brasileira, exceção feita a modalidade de contratação de Jovem Aprendiz (10.097/2000).

Certifique-se que, quando da contratação de trabalhadores para as atividades em sua propriedade, não haja nenhuma ocorrência de contratação de trabalhador menor de 16 anos.

Assédios

Existem na legislação brasileira, dois tipos de assédio: **o Moral e o Sexual.**

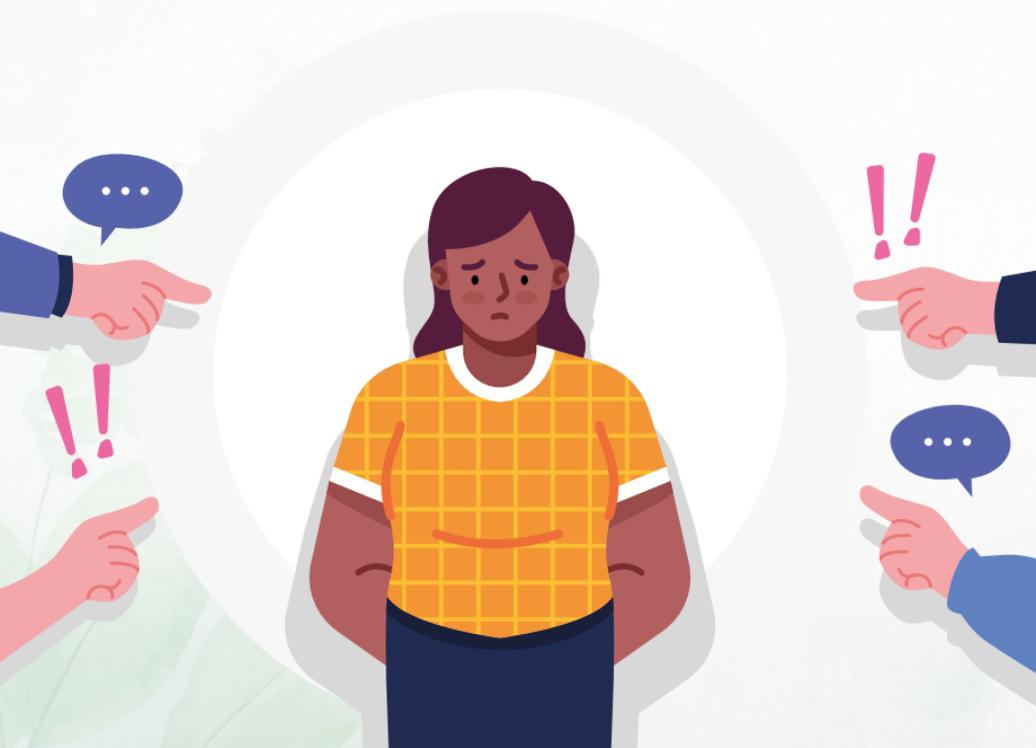
Assédio moral

Caracterizado por uma conduta ilícita, de forma reiterada, com natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, personalidade e a integridade do trabalhador. Esta prática causa humilhação e constrangimentos ao mesmo.

Na maioria das vezes, o empregador é o principal causador de violência psicológica no local de trabalho. Ao usar sua autoridade para constranger um subordinado, está cometendo o crime de assédio Moral.

Podemos citar como prática de assédio moral, alguns exemplos:

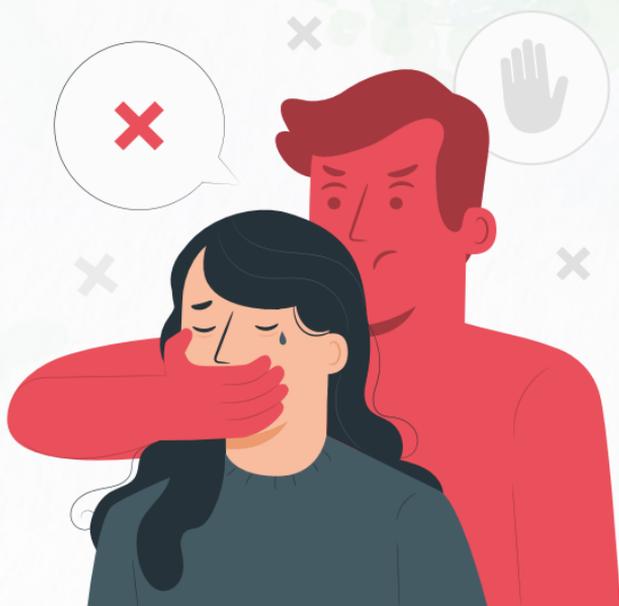
- Forçar o trabalhador a pedir demissão;
- Xingamentos e/ou agressões verbais;
- Brincadeiras ofensivas e constrangedoras;
- Ameaça de punição ou demissão;
- Jornadas de trabalho excessiva;
- Não dar instruções necessárias para a prática das atividades;
- Atribuir apelidos pejorativos ou constrangedores.



Assédio sexual

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja, seja por chantagem ou por intimidação. O gênero da vítima não é determinante para a caracterização do assédio como crime.

Esta prática é considerada crime no Brasil, previsto no código penal.



As Fiscalizações e auditorias

O cumprimento das normas trabalhistas é fundamental, inclusive para que sejam evitadas autuações durante uma fiscalização. Esse tipo de fiscalização pode ocorrer em qualquer momento.

A fiscalização do trabalho pode ser realizada por dois órgãos diferentes: o Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio de investigações pelos procuradores do trabalho, e pelo Ministério do Trabalho e Previdência (MTPS), na atuação de auditores trabalhistas.

A principal tarefa destes agentes é garantir que os direitos dos trabalhadores e a legislação envolvida sejam cumpridas e respeitadas.

Somente a partir da identificação do auditor trabalhista e que se deve permitir a entrada na propriedade/empresa. A partir do momento em que ele se identificar mostrando a credencial, a sua entrada não poderá ser impedida, não sendo necessária qualquer intimação para entrar.

Canal de denúncias Salton

Desde 2021, a Salton conta com um canal de denúncias que pode ser acessado para fazer qualquer tipo de denúncia sobre fatos que vão contra o que o código de ética e conduta da empresa delimita.

Este canal é administrado por empresa especialista no tema, o que garante o total sigilo do denunciante, o devido registro da denúncia e as políticas da empresa no tratamento destas denúncias. Funciona 24 horas por dia e 7 dias por semana.

Existem três formas de acesso a este canal: aplicativo (IOS e Android), um número de ligações gratuitas (0800) e um site. Por trás destas formas de acesso, existem profissionais desta empresa contratada que tratam cada uma das denúncias e encaminham à Salton para que tome as devidas providências.

Ao receber estas denúncias, o relato é passado apenas aos integrantes do comitê de ética que é formado pelo Diretor Presidente e mais dois diretores, além de mais 3 pessoas em cargos de Gerência da empresa. Este comitê se reúne e trata cada uma delas de forma imparcial e ética.



Importante:

- Denúncias de boa-fé nunca servirão como base para retaliação ou intimidação de qualquer denunciante.
- A apuração das denúncias sempre será feita de forma cuidadosa, respeitando a legislação local e protegendo os direitos do denunciante e do denunciado.
- É compromisso da empresa garantir a confidencialidade da identidade do denunciante.
- Denúncias devem possuir elementos de relevância que possam ajudar na comprovação do caso.

CANAL DE ÉTICA

AJUDE-NOS A SEGUIR PELO CAMINHO DA ÉTICA E DA INTEGRIDADE.



LIGUE
0800 800 4545

OU



ACESSE
contatoseguro.com.br/familiasalton

100% SIGILOSO | 24h por dia

- Ligue a qualquer hora (24h x 7d).
- Via site, digite o nome da empresa.
- Garantia de anonimato.

JORNADA CONSCIENTE

SALTON

A sustentabilidade é fruto
—————> do nosso legado



Conheça mais sobre todas as ações e acompanhe a evolução da Jornada Consciente em nosso site

WWW.SALTON.COM.BR

DESDE  1910
SALTON