

# 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](http://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](http://WWW.SALTON.COM.BR)

DESDE  1910  
SALTON