



BOAS PRÁTICAS DO EMPREGADOR NA CITRICULTURA

GUIA DE ORIENTAÇÃO AO PRODUTOR



Copyright® Fundecitrus, 2025

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte deste livro pode ser reproduzida, armazenada em um sistema de recuperação ou transmitida de qualquer forma ou por qualquer meio eletrônico, mecânico, fotocópia, gravação ou quaisquer outros sem a autorização dos autores e sem dar os devidos créditos.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Fundecitrus

F981b Fundecitrus, Fundo de Defesa da Citricultura
Boas práticas do empregador na citricultura: guia de orientação ao produtor / Araraquara: Fundecitrus, 2025.
72 p.: il. color.

ISBN: 978-85-68170-14-4

1. Citricultura – Aspectos trabalhistas 2. Relações de trabalho rural 3. Boas práticas agrícolas I. Título

CDD: 334.5

Edição: Rafael de Paula
Revisão: Viviane Rente
Projeto: Juliana Retamero
Fotos: Fundecitrus

E-mail: comunicacao@fundecitrus.com.br
Endereço eletrônico: www.fundecitrus.com.br

Araraquara, SP – 2025

Impresso no Brasil

Elaborado por:
Fundecitrus

BOAS PRÁTICAS DO EMPREGADOR NA CITRICULTURA

GUIA DE ORIENTAÇÃO AO PRODUTOR

1ª edição
Araraquara (SP)
Fundecitrus
2025



ÍNDICE

ÍNDICE

Apresentação	6
Sobre o Fundecitrus e o Bons Frutos	8
Contratação e registro de trabalhadores	10
Jornada de trabalho	14
Principais direitos do trabalhador rural	18
Pagamento, remuneração e encerramento do contrato de trabalho rural	22
Segurança e saúde no trabalho rural	28
Fornecimento de água potável	38
Transporte dos empregados rurais	40
Trabalho de menores na cultura da laranja: permitido ou proibido?	44
Condições sanitárias e de conforto no trabalho rural	48
Contratação de trabalhador migrante, alojamento e moradia no meio rural	54
Agrotóxicos e banho dos trabalhadores	64
Mensagem ao produtor	68



APRESENTAÇÃO

CARO PRODUTOR,

A citricultura é movida por muitas mãos e, mais do que nunca, exige atenção ao que acontece dentro e fora do pomar. Além de produzir com qualidade, o citricultor também precisa garantir que as relações de trabalho estejam corretas, seguras e em conformidade com a lei.

Este guia foi criado justamente para isso: oferecer orientações simples e práticas sobre as principais responsabilidades do empregador rural — desde a contratação e jornada até segurança no trabalho, moradia e direitos dos trabalhadores.

Com informações diretas, exemplos reais e dicas aplicáveis ao dia a dia, o leitor encontrará aqui um apoio valioso para tomar decisões mais seguras, valorizar sua equipe e fortalecer a gestão da sua propriedade.

Mas atenção:

As informações deste guia foram elaboradas com base na legislação trabalhista vigente.

Por isso, recomenda-se consultar também a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho aplicável à categoria de seus empregados, pois esses instrumentos podem prever condições específicas e mais vantajosas, como adicionais, pisos salariais e regras sobre jornada ou alojamento.

Em caso de dúvida, procure o sindicato da categoria ou o apoio de profissionais especializados. Assim, você garante segurança jurídica e tranquilidade na gestão da sua propriedade.

Boa leitura e bons frutos!



SOBRE O FUNDECITRUS E O BONS FRUTOS

O Fundecitrus é um dos maiores centros de referência técnica e científica da citricultura mundial. Como instituição sem fins lucrativos, atua há mais de quatro décadas promovendo pesquisa aplicada, inovação, responsabilidade social e sustentabilidade, fortalecendo toda a cadeia produtiva.

Reconhecido no Brasil e no exterior, o Fundecitrus articula parcerias com produtores, universidades, centros de pesquisa e instituições públicas e privadas, desenvolvendo soluções práticas alinhadas às demandas do setor.

Foi desse compromisso com a sustentabilidade e com as pessoas que nasceu o Programa Bons Frutos — uma iniciativa que apoia o produtor na adoção de boas práticas trabalhistas, promovendo uma gestão mais segura, responsável e em conformidade com a legislação.

Com governança compartilhada entre especialistas e representantes dos produtores, o programa une pluralidade, credibilidade e sintonia com a realidade do campo. Oferece materiais educativos, orientações técnicas e apoio direto, facilitando sua implementação no dia a dia da propriedade.

O Bons Frutos também está alinhado a iniciativas públicas e privadas reconhecidas, que promovem responsabilidade social e respeito aos direitos dos trabalhadores. Isso reforça que valorizar pessoas e cumprir a lei não é apenas um dever — é uma estratégia inteligente, que fortalece propriedades, gera oportunidades e melhora a imagem da citricultura.

Pilares do Programa:

Conformidade legal – Apoio prático para manter a propriedade em dia com as normas trabalhistas e previdenciárias;

Valorização da reputação – Reforço à imagem da propriedade como ambiente de trabalho responsável;

Respeito aos direitos humanos – Promoção de relações justas, seguras e com dignidade no campo.

Com o Bons Frutos, o produtor tem um aliado na construção de um ambiente de trabalho mais eficiente, respeitoso e seguro.

CONTRATAÇÃO E REGISTRO DE TRABALHADORES

A correta contratação de trabalhadores rurais é essencial para evitar problemas legais e garantir um ambiente de trabalho seguro e organizado. Abaixo estão os principais pontos que todo empregador deve seguir:



Registro do contrato de trabalho

✓ **Registro:** todo trabalhador deve ser registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) antes de iniciar qualquer atividade.

✓ **Contrato de Trabalho:** sempre utilize um contrato escrito e claro, especificando:

- Função desempenhada;
- Jornada de trabalho;
- Remuneração e benefícios;
- Duração do contrato (indeterminado, determinado, safra, etc.).



Documentação necessária

Para contratar um trabalhador, é essencial reunir os seguintes documentos:

- ✓ RG e CPF (cópia simples);
- ✓ Comprovante de residência atualizado;
- ✓ Exame médico admissional, atestando aptidão para o trabalho;
- ✓ Carteira de Trabalho assinada antes do início das atividades.

Formas de contratação

No setor rural, há diferentes modalidades de contratação, dependendo da necessidade da função. Todas devem ser registradas antes do início das atividades:



Contrato por prazo indeterminado: é a modalidade mais comum nas propriedades rurais, indicada especialmente para trabalhadores que atuam de forma contínua, como cuidadores de pomar, operadores de máquinas e supervisores agrícolas.



Contrato por prazo determinado: utilizado quando há uma necessidade específica e temporária de trabalho, com duração previamente estabelecida e limite máximo definido por lei. Pode ser utilizado em colheitas planejadas.



Contrato de safra: indicado para atividades sazonais, sua duração está atrelada ao ciclo da produção agrícola, encerrando-se ao término da safra. Esse contrato permite flexibilidade na duração, de acordo com o clima e a produtividade.



Atenção

- ⚠ Períodos curtos e de experiência também exigem registro!
- ⚠ Qualquer contratação, mesmo temporária, deve ser formalizada na Carteira de Trabalho antes do início das atividades. Trabalhar sem registro é ilegal e pode gerar penalidades para o empregador.
- ⚠ Não existe forma legal de contratação sem registro!



JORNADA DE TRABALHO

A gestão da jornada de trabalho no setor rural deve respeitar a legislação vigente para garantir um ambiente seguro e produtivo. O controle adequado evita passivos trabalhistas e assegura os direitos dos empregados.

Regras gerais



Carga horária: o limite padrão da jornada é de 44 horas semanais, com no máximo 8 horas diárias, podendo ser acrescida de até 2 horas extras por dia, até o limite de 10 horas semanais, mediante pagamento adicional.



Intervalos obrigatórios: para jornadas acima de 6 horas diárias, é obrigatório um intervalo mínimo de 1 hora para descanso e alimentação. O empregado deve ter um descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre uma jornada e outra.



Descanso semanal remunerado: tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, acrescidos de 11 horas de descanso, totalizando assim 35 horas semanais.



Registro da jornada: o controle da jornada pode ser feito por livro de ponto, ficha individual ou sistema eletrônico. Empregadores com mais de 20 empregados devem obrigatoriamente adotar um sistema eletrônico, conforme a Portaria MTP nº 671/2021.

Como boa prática, recomenda-se que, mesmo para empregadores com menos de 20 empregados, seja adotado o controle eletrônico de jornada. Esse registro representa uma importante medida de proteção contra eventuais alegações de cumprimento de jornada em desconformidade com a realidade.



Compensação das horas dos sábados: a compensação das horas destinadas aos sábados poderá ser realizada em dias da semana, mediante negociação coletiva ou acordo individual.



Atenção

- ⚠ O controle inadequado da jornada de trabalho pode gerar passivos trabalhistas significativos, como pagamento retroativo de horas extras, multas e ações judiciais.
- ⚠ A ausência de registro de ponto ou o preenchimento incorreto pode ser interpretado como falha na gestão da propriedade.
- ⚠ Para evitar erros que possam gerar passivos trabalhistas ou autuações, busque sempre orientação de especialistas e escritórios de contabilidade de confiança. Esse apoio técnico é essencial para garantir segurança jurídica e tranquilidade ao empregador.



PRINCIPAIS DIREITOS DO TRABALHADOR RURAL

A todo trabalhador rural é minimamente assegurado:



Registro em carteira de trabalho: todo trabalhador rural deve ser contratado formalmente, com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) desde o primeiro dia de trabalho.



Salário mínimo ou piso da categoria: o empregado rural deve receber pelo menos o salário mínimo nacional ou, se houver, o piso salarial definido por convenção coletiva da categoria.



Descanso semanal remunerado: o empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, acrescidos de 11 horas de descanso, totalizando assim 35 horas semanais.



Férias remuneradas: após 12 meses de trabalho, o empregado tem direito a 30 dias de férias com pagamento adicional de 1/3 sobre o salário, observando a proporcionalidade de 1/12 avos por mês trabalhado, bem como a quantidade de faltas no período aquisitivo, que interferem no valor das férias.



13º Salário: deve ser pago em duas parcelas:

- ✓ **Primeira parcela:** entre 1º de fevereiro e 30 de novembro
- ✓ **Segunda parcela:** até 20 de dezembro



FGTS: o empregador deve depositar 8% do salário do empregado mensalmente. Em caso de demissão sem justa causa, há direito ao saque e multa de 40%.



Aviso prévio: de 30 a 90 dias, conforme tempo de serviço.



Horas extras: acréscimo de pelo menos 50% sobre a hora normal.



Adicional noturno: 25% para trabalho entre às 21h e às 5h, ou percentual maior se previsto em ACT ou CCT.



Seguro-desemprego, licença-maternidade/paternidade e benefícios previdenciários: conforme requisitos do INSS.



Atenção

- ⚠ Existem diferentes formas de rescisão do contrato de trabalho, como:
 - ✓ Pedido de demissão;
 - ✓ Dispensa por justa causa;
 - ✓ Rescisão antecipada de contrato a prazo;
 - ✓ Término de contrato a prazo ou de safra;
 - ✓ Término do contrato de experiência;
 - ✓ Acordo entre empregado e empregador, homologado pela Justiça do Trabalho.
- ⚠ Cada modalidade define direitos específicos ao trabalhador, o que impacta diretamente nas regras de pagamento do FGTS, aviso prévio, férias e demais verbas rescisórias.
- ⚠ Caso haja acordo ou convenção coletiva prevendo percentuais superiores aos estabelecidos por lei (como adicionais ou indenizações), essas regras devem ser respeitadas, por serem mais vantajosas ao empregado.





PAGAMENTO, REMUNERAÇÃO E ENCERRAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO RURAL



Remuneração dos trabalhadores rurais

O pagamento correto dos salários é essencial para evitar passivos trabalhistas e garantir um ambiente de trabalho justo e legalmente seguro. A legislação prevê regras específicas sobre o salário, formas de remuneração e pagamento de horas extras. O salário pode ser calculado de diferentes formas:

- ✓ Pelo número de horas trabalhadas;
- ✓ Pela produção realizada (por tarefa ou caixas de laranja colhidas, por exemplo);
- ✓ Ou de forma combinada (parte fixa e parte variável).



Salário mínimo do trabalhador rural

- ✓ **Valor mínimo:** nenhum trabalhador pode receber menos do que o salário mínimo vigente definido por lei federal ou por piso salarial estabelecido em convenção coletiva da categoria, desde que cumpra a jornada mensal de 220 horas.
- ✓ **Salário regional:** alguns estados estabelecem salários mínimos regionais específicos para trabalhadores rurais. O empregador deve verificar a legislação estadual e as convenções coletivas aplicáveis.
- ✓ **Pagamento:** deve ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado, preferencialmente por depósito bancário, com fornecimento do comprovante de pagamento ao trabalhador.



Remuneração por produção

✓ **Forma de cálculo:** além do pagamento por salário fixo, é possível adotar o pagamento por produção, desde que garantido o pagamento do salário mínimo mensal e que a forma de cálculo esteja clara e documentada.

✓ **Regras:**

A remuneração por produção deve respeitar acordos individuais ou coletivos, assegurando que o trabalhador receba valor justo e compatível com a função desempenhada.

O empregador deve manter registros detalhados da produção e disponibilizar os cálculos ao trabalhador, observando os reflexos nos descansos semanais remunerados e demais verbas trabalhistas que compõem a remuneração do empregado.

Caso a produção não atinja o valor do salário mínimo (federal, estadual ou normativo, prevalecendo o maior), o empregador deverá complementar a remuneração do trabalhador até alcançar o piso legal, desde que a jornada mensal de 220 horas tenha sido integralmente cumprida. Em caso de cumprimento parcial da jornada pelo trabalhador, o valor da complementação será proporcional.

Se a jornada normal do trabalho for ultrapassada, serão devidas horas extras com os adicionais legais.



Atenção

- ⚠ O não cumprimento das regras de remuneração pode gerar passivos trabalhistas e sanções para o empregador.
- ⚠ Mantenha sempre os comprovantes de pagamento devidamente documentados e os registros organizados, observando os prazos legais de guarda exigidos para fins fiscais e trabalhistas, a fim de evitar complicações jurídicas futuras.





Encerramento do contrato e pagamento das verbas rescisórias

Ao final do vínculo de trabalho, o empregador deve estar atento às verbas que precisam ser pagas de acordo com o tipo de rescisão contratual. Abaixo, uma tabela simples que resume os direitos do trabalhador conforme a forma de desligamento:

Tipo de rescisão

Direitos do trabalhador

Sem justa causa

- ✓ Aviso prévio (trabalhado ou indenizado)
- ✓ Saldo de salário
- ✓ Férias vencidas e proporcionais + 1/3
- ✓ 13º proporcional
- ✓ Multa de 40% sobre o FGTS
- ✓ Saque do FGTS
- ✓ Seguro-desemprego (se tiver direito)

Pedido de demissão

- ✓ Aviso prévio (trabalhado ou descontado)
- ✓ Saldo de salário
- ✓ Férias vencidas e proporcionais + 1/3
- ✓ 13º proporcional
- ✗ Sem multa de 40% do FGTS
- ✗ Sem saque do FGTS
- ✗ Sem seguro-desemprego

Justa causa

- ✓ Saldo de salário
- ✓ Férias vencidas + 1/3
- ✗ Sem aviso prévio
- ✗ Sem férias proporcionais
- ✗ Sem 13º proporcional
- ✗ Sem multa/saque do FGTS
- ✗ Sem seguro-desemprego



Atenção

- ⚠ No encerramento do contrato de trabalho, o empregador deve conferir se todas as verbas rescisórias foram corretamente calculadas e quitadas, de acordo com a modalidade de rescisão – seja por justa causa, sem justa causa, pedido de demissão, término de contrato por prazo determinado, de experiência ou de safra.
- ⚠ O pagamento das verbas rescisórias deve ser feito em até 10 dias após o término do contrato, sob pena de multa. Nesse mesmo prazo, o empregador também deve entregar os documentos de desligamento, como o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), as guias para saque do FGTS e do seguro-desemprego, quando houver direito.
- ⚠ Erros na rescisão (como cálculo incorreto de férias, 13º ou FGTS) podem gerar processos trabalhistas e custos adicionais.





SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO RURAL

Garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores rurais é uma obrigação legal do empregador e um fator essencial para a produtividade no campo. A Norma Regulamentadora nº 31 (NR 31) estabelece diretrizes para a realização do trabalho seguro, bem como para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais no meio rural, exigindo a adoção de medidas de proteção coletiva e o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados a cada atividade.



O que diz a NR 31?

A NR 31 tem como objetivo proteger a integridade física e a saúde dos trabalhadores rurais, estabelecendo regras sobre:

- ✓ Condições seguras para o manejo de máquinas e equipamentos;
- ✓ Uso correto e fornecimento obrigatório de EPIs;
- ✓ Proteção contra exposição a agrotóxicos e substâncias químicas;
- ✓ Estruturas adequadas para alojamento, alimentação e higiene dos trabalhadores;
- ✓ Treinamento e capacitação para prevenção de acidentes e primeiros socorros.



Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR

- ✓ O empregador rural ou equiparado deve elaborar, implementar e custear o PGRTR por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais;
- ✓ O empregador rural, ou equiparado, que possua até 50 empregados – considerando tanto os contratos por prazo determinado quanto indeterminado, por estabelecimento rural – poderá optar pela utilização de ferramenta(s) de avaliação de risco disponibilizada(s) pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT), para estruturar o PGRTR e elaborar o plano de ação, com base no relatório gerado por essa(s) ferramenta(s).



Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO

O empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos seguintes requisitos:

- ✓ **Exame admissional:** deve ser realizado antes que o trabalhador assumira suas atividades;
- ✓ **Exame periódico:** deve ser realizado anualmente ou em intervalos menores, quando disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou a critério médico;
- ✓ **Exame de retorno ao trabalho:** deve ser realizado no primeiro dia do retorno à atividade do trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 dias devido a qualquer doença ou acidente;
- ✓ **Exame de mudança de risco ocupacional:** deve, obrigatoriamente, ser realizado antes da data da mudança, adequando-se o controle médico aos novos riscos;
- ✓ **Exame demissional:** deve ser realizado em até 10 (dez) dias, contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico mais recente tenha sido realizado há menos de 90 dias, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- ✓ Os exames compreendem o **exame clínico** e os **exames complementares**, em função dos riscos a que o trabalhador estiver exposto e de acordo com os parâmetros definidos nos Anexos da Norma Regulamentadora nº 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.



Treinamentos prévios e capacitação dos trabalhadores

Antes de iniciar qualquer atividade no campo, o empregador deve garantir que o trabalhador esteja devidamente capacitado e treinado para sua função.

- ✓ **Treinamento obrigatório:** A NR 31 determina que os trabalhadores devem passar por treinamento prévio e periódico para reduzir riscos de acidentes e melhorar a segurança operacional.
- ✓ **Tipos de treinamento exigidos:**
 - Uso correto de EPIs: explicação sobre o manuseio e conservação dos equipamentos de proteção;
 - Manutenção e operação segura de máquinas e ferramentas agrícolas;
 - Primeiros socorros e medidas em caso de emergência;
 - Segurança na aplicação de agrotóxicos, conforme normas ambientais e de saúde;
 - Prevenção de riscos específicos, como quedas, queimaduras solares, acidentes com animais peçonhentos e exposição a produtos químicos.



Responsabilidade do empregador:

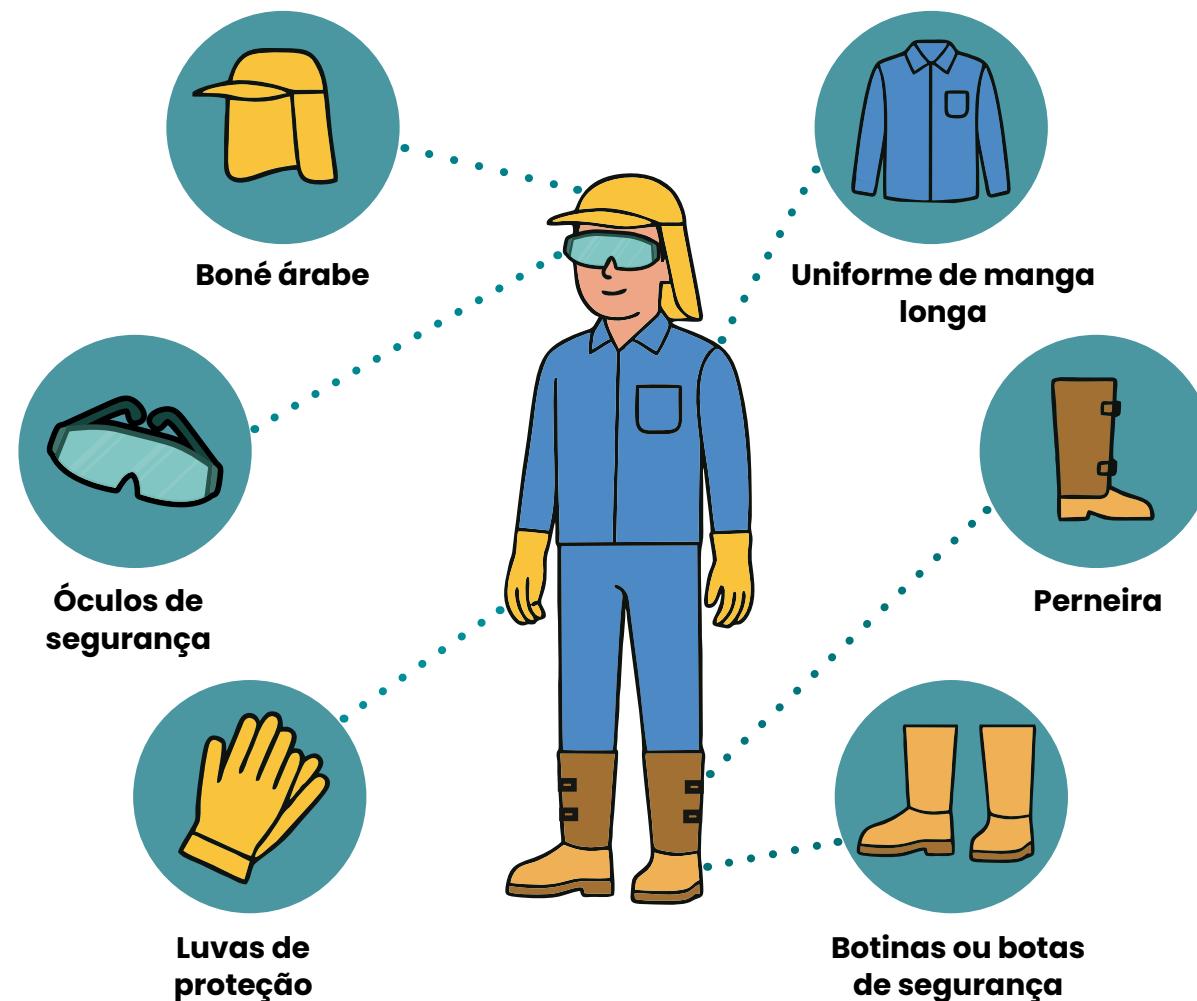
- ✓ O treinamento deve ser ministrado por profissionais qualificados e dentro da jornada de trabalho (o dia de treinamento deve ser computado como dia trabalhado);
- ✓ Deve ser realizado antes do início das atividades e sempre que houver mudança de função;
- ✓ Os trabalhadores devem assinar termo de participação, comprovando que receberam as instruções necessárias;
- ✓ Ao final do treinamento, o colaborador deve assinar uma lista de presença e o empregador deve emitir um certificado e entregar uma cópia para o empregado.



EPIs essenciais no trabalho rural

O uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) reduz os riscos de acidentes e doenças ocupacionais. O empregador tem a obrigação de fornecer gratuitamente os EPIs adequados a cada atividade, além de garantir treinamento para o uso correto.

EPIs para colheita e manuseio da laranja



EPIs para aplicação de defensivos agrícolas



EPIs para trabalho com máquinas e equipamentos





Controle, entrega e fiscalização do uso do EPI

O controle adequado dos EPIs permite à empresa monitorar o uso, identificar a necessidade de reposição e garantir que tudo esteja conforme as normas de segurança. Isso assegura a proteção contínua dos trabalhadores e ajuda a prevenir acidentes. Manter registros atualizados das entregas de EPIs é essencial. Esses documentos provam que o empregador cumpriu suas obrigações legais e podem ser fundamentais em auditorias ou processos trabalhistas. A seguir, uma tabela com os requisitos essenciais da Ficha de Entrega de EPI:

Item	Descrição
Identificação do trabalhador	Nome completo, CPF, cargo, setor e data de admissão
Descrição do EPI	Tipo de equipamento, número do Certificado de Aprovação (CA), data de validade e quantidade fornecida
Datas importantes	Data de entrega do EPI ao funcionário e data prevista para substituição ou devolução
Assinaturas	Assinatura do funcionário (confirmando o recebimento e uso correto) e do responsável pela entrega
Instruções de uso (opcional)	Orientações sobre a utilização adequada, manutenção e armazenamento do EPI



Atenção

- ⚠ Descumprir a NR 31 pode gerar multas e responsabilização legal!
- ⚠ O empregador deve manter controle rigoroso sobre a entrega, uso e manutenção dos EPIs, garantindo um ambiente de trabalho seguro.
- ⚠ **EPI:**
 - ✓ Forneça os EPIs gratuitamente;
 - ✓ Fiscalize o uso correto;
 - ✓ Oriente e advirta quem não usar;
 - ✓ Substitua os EPIs no prazo indicado;
 - ✓ Entregar uma vez não basta: reponha no tempo certo.



FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL

O acesso à água potável é um direito fundamental do trabalhador rural e deve ser garantido pelo empregador em todas as frentes de trabalho:



- ✓ A água deve ser potável, fresca e em quantidade suficiente para todos os trabalhadores;
- ✓ Deve ser disponibilizada em locais de fácil acesso e protegida contra contaminação;
- ✓ Caso não haja sistema encanado, deve-se utilizar recipientes higienizados, com tampas e torneiras para evitar o contato direto com a água;
- ✓ É proibido o uso de copos coletivos – o empregador deve fornecer copos descartáveis ou individuais;
- ✓ É permitido o uso de garrações térmicos, que deverão ser entregues pelo empregador.

O empregador deve garantir que a água distribuída no ambiente de trabalho atenda aos padrões de potabilidade estabelecidos pela legislação vigente, especialmente os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pela ANVISA. As análises de potabilidade devem ser realizadas a cada 6 meses, e o empregador deve manter os registros dessas análises. Além disso, o laudo correspondente deve ser afixado em local visível, próximo ao ponto de armazenamento da água.



Atenção

⚠ A falta de fornecimento regular de água para os empregados é uma infração gravíssima e também compromete a segurança e a produtividade no campo.

TRANSPORTE DOS EMPREGADOS RURAIS

O transporte adequado dos trabalhadores rurais é fundamental para garantir segurança, conforto e conformidade com a legislação trabalhista. O empregador que fornece transporte deve seguir normas específicas para evitar acidentes e responsabilizações legais.



Regras gerais para o transporte

O transporte dos empregados rurais deve ser seguro e atender às normas de segurança do trabalho, o Código Brasileiro de Trânsito e a Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT.

✓ Responsabilidade do empregador

Se o local de trabalho for de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador deve fornecer transporte adequado aos empregados;

O transporte deve ser realizado por veículo apropriado, seguro e autorizado, conforme a NR 31, o Código de Trânsito Brasileiro (CTB) e a Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT).



✓ Tipos de veículos permitidos

Ônibus ou micro-ônibus: quando há um grande número de trabalhadores;

Caminhonetes adaptadas: devem possuir bancos fixos e proteção contra quedas;

Veículos particulares: devem atender às normas de segurança e conforto.





✓ Requisitos obrigatórios para o transporte seguro

Motorista habilitado na categoria correta para o tipo de veículo utilizado e com certificado de participação de curso de transporte coletivo de passageiros;

Veículos em bom estado de conservação e com revisão periódica;

Uso obrigatório de cintos de segurança;

Lotação máxima respeitada;

Cobertura contra intempéries (chuva e sol) nos veículos que transportam trabalhadores.



Proibições e riscos

O empregador **NÃO** pode transportar trabalhadores em condições inseguras!

O que é proibido no transporte de trabalhadores?

× **Proibido transportar pessoas em lugares impróprios, como:**

- Caçambas de caminhões
- Carrocerias de tratores
- Caminhonetes sem adaptação

× **Proibido o transporte de pessoas em pé ou sem proteção dentro do veículo**

A segurança vem em primeiro lugar!

× **Veículo com manutenções irregulares**

Todo transporte deve estar em boas condições, com revisão em dia.

× **Ferramentas de trabalho em locais impróprios**

As ferramentas de trabalho devem ser levadas em compartimento separado e seguro, nunca junto com os trabalhadores, para evitar acidentes durante o trajeto.



Atenção

- ⚠ O descumprimento das normas de transporte pode acarretar multas e penalidades para o empregador.
- ⚠ O empregador deve garantir condições seguras para o deslocamento dos trabalhadores, prevenindo acidentes e riscos à saúde.
- ⚠ Mesmo que o trabalhador aceite ou sugira qualquer tipo de transporte irregular, a responsabilidade continua sendo do empregador. Se houver acidente, a culpa recairá sobre o empregador.

TRABALHO DE MENORES NA CULTURA DA LARANJA: PERMITIDO OU PROIBIDO?

O trabalho de menores de 18 anos na atividade rural, incluindo a colheita da laranja, segue regras específicas estabelecidas pela legislação trabalhista e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).



Trabalho infantil (menores de 16 anos) – PROIBIDO

É expressamente proibido o trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, e desde que não envolva atividades perigosas, insalubres ou que prejudiquem a formação escolar.



Trabalho do adolescente (16 a 18 anos) – LIMITADO

Adolescentes entre 16 e 18 anos podem trabalhar, desde que a atividade não envolva riscos à sua saúde, segurança ou desenvolvimento físico e psicológico.

Conforme a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Decreto nº 6.481/2008), a atividade de colheita de laranja é classificada como proibida para menores de 18 anos, por envolver:



- Uso de ferramentas cortantes (facões, podões, serras);
- Exposição prolongada ao sol e calor intenso;
- Esforço físico repetitivo e levantamento de cargas pesadas;
- Contato com defensivos agrícolas ou produtos químicos.

Por essas características, o trabalho na colheita de laranja é vedado a adolescentes, sendo considerado atividade de risco à sua integridade.



Atenção

- ⚠ O trabalho infantil é uma grave violação dos direitos da criança e do adolescente.
- ⚠ O uso de mão de obra infantil pode resultar em multas, ações judiciais e até responsabilidade criminal, conforme previsto no Código Penal e no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).



CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NO TRABALHO RURAL

Garantir a existência de áreas de vivência adequadas é uma obrigação do empregador rural para assegurar condições dignas e seguras aos trabalhadores no campo. A Norma Regulamentadora nº 31 (NR 31) estabelece os padrões mínimos que devem ser seguidos para essas estruturas.



O que são áreas de vivência?

As áreas de vivência compreendem os locais destinados ao descanso, alimentação, higiene e convivência dos trabalhadores no campo.

Esses espaços devem ser organizados para garantir conforto e minimizar os riscos ocupacionais.

As áreas de vivência podem ser fixas ou móveis, adaptadas às condições de trabalho e à dinâmica das atividades rurais.



Requisitos para as áreas de vivência

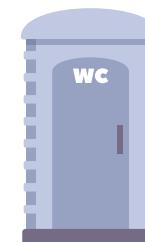
De acordo com a NR 31, as áreas de vivência devem atender aos seguintes requisitos:

✓ Instalações sanitárias

Devem ser suficientes para o número de empregados;

Ter portas de acesso que impeçam o devassamento, construídas de modo a manter o resguardo;

Separadas por gênero, exceto para os estabelecimentos rurais com até 5 trabalhadores que utilizem a instalação sanitária da sede;



Devem ser mantidas em condições higiênicas adequadas;

Estar situadas em locais de fácil e seguro acesso;

Disponer de água limpa, sabão ou sabonete e papel toalha descartável ou secadores de mãos;

Estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente;

Disponer de papel higiênico e possuir recipiente para coleta de lixo.

✓ Refeitórios

Devem ser cobertos, ventilados e mantidos em boas condições de higiene e conservação;

Ter mesas com superfícies lisas, laváveis ou com coberturas descartáveis;

Disponer de recipientes para lixo com tampas;

Garantir a disponibilidade de água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo;

Disponibilizar água limpa para higienização;

Disponibilizar local apropriado para a guarda e conservação de refeições (marmitas) em condições higiênicas;



Oferecer meios adequados para o aquecimento dos alimentos;

Ter recipientes para lixo, com tampas.

✓ Locais de descanso

Bancos ou cadeiras para o período de pausas;

Proteção contra chuva e exposição excessiva ao sol.



Responsabilidades do empregador

O empregador tem o dever de:

Providenciar e manter as áreas de vivência em boas condições de uso;

Garantir a limpeza e conservação desses locais;

Atender às exigências da NR 31, evitando riscos à segurança e à saúde dos trabalhadores.





Atenção

- ⚠ Nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas por vaso sanitário e lavatório, na proporção de 1 conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração.





CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR MIGRANTE, ALOJAMENTO E MORADIA NO MEIO RURAL

A contratação de trabalhadores migrantes no setor rural deve seguir as regras trabalhistas e garantir condições dignas de moradia e alojamento. A Norma Regulamentadora nº 31 (NR 31) e a Lei nº 5.889/73 estabelecem critérios para assegurar o bem-estar e a segurança desses trabalhadores, reduzindo riscos trabalhistas e promovendo o cumprimento da legislação.



Regras para contratação de trabalhadores migrantes

Registro formal: o trabalhador migrante deve ser contratado com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), garantindo todos os direitos trabalhistas e previdenciários. A contratação deve ocorrer antes do transporte do migrante para o local da prestação dos serviços.

Contrato de trabalho: deve especificar função, remuneração, jornada de trabalho e condições de alojamento, caso fornecido pelo empregador.

Intermediação de mão de obra: a contratação pode ser realizada diretamente pelo empregador ou por intermediadores legalmente cadastrados no Ministério do Trabalho, evitando fraudes e irregularidades.

Transporte seguro: caso o empregador forneça transporte para trabalhadores migrantes, este deve ser seguro, adequado e respeitar as normas do Código de Trânsito Brasileiro (CTB).



Atenção

⚠ No caso de contratação de trabalhadores migrantes, é fundamental observar que:

✓ A contratação formal e a realização dos exames médicos admissionais devem ser feitas ainda nos locais de origem dos trabalhadores, antes do deslocamento para a propriedade.

✓ É responsabilidade do empregador fornecer:

Transporte seguro de ida até a propriedade e de retorno ao local de origem, ao término do contrato;

Acomodação digna, em conformidade com os requisitos da NR 31.



CUIDADO COM O ALICIAMENTO DE TRABALHADORES MIGRANTES!

É importante saber a diferença entre uma contratação correta e um crime de aliciamento:

✓ **Contratação legal**

É quando a empresa contrata o trabalhador com tudo certo:

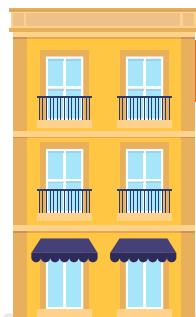
- Registro em carteira;
- Contrato assinado;
- Informações claras sobre o trabalho, o salário e o local;
- Tudo feito de forma honesta e voluntária.

✗ **Aliciamento criminoso**

É quando alguém engana ou força o trabalhador a sair de sua cidade para trabalhar em outro lugar, sem dar informações reais, usando mentira ou enganação.

⚠ O artigo 207 do Código Penal diz que é crime aliciar trabalhadores com intenção de levá-los de uma cidade para outra de forma irregular.

👍 Se for uma contratação correta, com tudo dentro da lei, não haverá crime.



Condições mínimas de alojamento

O empregador que fornece alojamento aos trabalhadores deve garantir condições dignas de habitação, conforme determina a NR 31.

✓ Estrutura e espaço

A estrutura deve ser segura e resistente, protegendo contra intempéries e garantindo ventilação e iluminação adequadas;

Deve haver circulação de ar suficiente e janelas para iluminação natural;

O piso deve ser firme, impermeável e de fácil higienização;

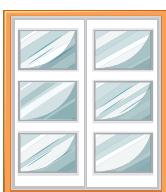
As paredes devem ser rebocadas e pintadas, preferencialmente com materiais laváveis;

Devem ser separados por sexo.

✓ Limpeza e manutenção

O empregador deve assegurar a higienização periódica dos alojamentos, evitando condições insalubres;

Os trabalhadores devem receber orientações sobre o uso adequado dos espaços comuns.



✓ Camas e dimensionamento

Cada trabalhador deve ter uma cama individual, sendo proibido o uso compartilhado;

Em caso de beliches, a distância entre uma cama e outra deve ser de, no mínimo, 90 cm;

Cada cama deve ter um colchão de dimensões adequadas, com proteção contra umidade e infestação por pragas;

Camas com colchão certificado pelo INMETRO;

Camas superiores de beliches com proteção lateral e escada afixada na estrutura;

Armários com compartimentos individuais para guarda de objetos pessoais;

Portas e janelas capazes de oferecer vedação e segurança;

Iluminação e ventilação adequadas;

Recipientes para coleta de lixo;

Deve haver espaço mínimo de 3 m² por trabalhador dentro do alojamento;

É proibido o uso de redes ou colchões no chão como substitutos da cama.



✓ Banheiros e instalações sanitárias



Deve haver pelo menos **um sanitário e um chuveiro para cada grupo de 10 trabalhadores;**

Os banheiros devem ser **separados por gênero**, com privacidade garantida;

As paredes devem ser **revestidas com azulejos ou material lavável até a altura de 1,5 metro** para facilitar a higienização;

É obrigatória a existência de **chuveiros com água corrente e escoamento adequado;**

Devem ser fornecidos **pontos de água potável** próximos aos alojamentos.

✓ Refeições e cozinha



É obrigatória a existência de um **refeitório coberto e arejado** com mesas e bancos em quantidades suficientes.

A cozinha deve contar com:

- ✓ Pia com abastecimento de água potável;
- ✓ Fogão com ventilação adequada (uso de fogareiros a gás é permitido desde que haja segurança e supervisão);
- ✓ Local apropriado para armazenamento de alimentos e utensílios.

✓ Lavanderia



Deve haver espaço adequado para lavagem e secagem de roupas, com pias ou tanques em quantidades suficientes;

A área deve contar com drenagem adequada e acesso a água corrente;

É recomendável a disponibilização de varais ou suportes para secagem das roupas;

O local deve ser coberto e ventilado, evitando a umidade excessiva dentro dos alojamentos.

✓ Percentuais máximos permitidos de descontos



O desconto pela moradia não pode ultrapassar 20% do salário contratual do trabalhador, conforme previsto na legislação trabalhista;

Para alimentação, se fornecida pelo empregador, o desconto máximo permitido é de 25% do salário;

Caso haja fornecimento de outros serviços essenciais, o empregador deve garantir que a soma dos descontos não ultrapasse 30% do salário.



Proibição nos alojamentos

Nos alojamentos é expressamente proibido:

- ✗ Utilizar fogões, fogareiros ou similares dentro dos dormitórios.
- ✗ Armazenar botijões de gás no interior do alojamento – recipientes de gás liquefeito de petróleo (GLP) devem estar em áreas externas ventiladas, conforme normas técnicas.
- ✗ Guardar produtos defensivos agrícolas em qualquer parte do alojamento, inclusive em áreas externas.
- ✗ Manter trabalhadores com suspeita de doenças infectocontagiosas nos alojamentos. Nessas situações, o trabalhador deve passar por avaliação médica, que determinará seu afastamento ou permanência no local.



Atenção

- ⚠ O descumprimento das regras pode gerar multas, ações judiciais e sanções para o empregador.
- ⚠ O alojamento inadequado pode configurar condição degradante de trabalho, sujeitando o empregador a responsabilização civil e criminal.
- ⚠ A inspeção e manutenção periódica nos alojamentos são obrigatórias.



AGROTÓXICOS E BANHO DOS TRABALHADORES

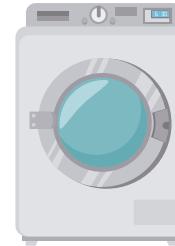
A exposição a agrotóxicos no trabalho rural exige medidas de segurança rigorosas para proteger a saúde dos trabalhadores.



Manuseio e aplicação segura:

Trabalhadores que aplicam defensivos agrícolas devem receber treinamento adequado e Equipamentos de Proteção Individual (EPIs);

A aplicação de agrotóxicos deve respeitar normas de segurança ambiental e distanciamento de áreas habitadas.



Lavanderias para roupas contaminadas:

O empregador deve disponibilizar local específico para lavagem das roupas utilizadas na aplicação de agrotóxicos, evitando a contaminação dos alojamentos e dos trabalhadores;

O empregador deve responsabilizar-se pela descontaminação das vestimentas de trabalho e equipamentos de proteção individual ao fim de cada jornada de trabalho, substituindo-os sempre que necessário;

O uso de máquinas de lavar separadas para esse tipo de vestimenta é essencial.



Banho após o trabalho:

Trabalhadores expostos a defensivos agrícolas devem ter acesso a chuveiros e sabonete neutro para higienização ao final da jornada;

O banho após a aplicação de agrotóxicos é uma medida obrigatória para evitar intoxicações e contaminações cruzadas.



Proibição de contato com roupas contaminadas:

O trabalhador não deve levar roupas contaminadas para áreas de vivência ou alojamentos;

O empregador deve fornecer uniformes limpos periodicamente;

É obrigatório fornecer infraestrutura para a lavagem de roupas, garantindo a higiene dos trabalhadores.



São vedados:

A manipulação de quaisquer agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins que não estejam registrados e autorizados pelos órgãos governamentais competentes;

A manipulação de quaisquer agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins por menores de 18 (dezoito) anos, por maiores de 60 (sessenta) anos e por mulheres gestantes e em período de lactação.



Atenção

⚠ A inexistência da higiene pós-jornada pode caracterizar insalubridade, mesmo que os EPIs tenham neutralizado a exposição durante o uso.



MENSAGEM AO PRODUTOR



Produtor, ao longo deste guia você teve acesso a informações fundamentais sobre as boas práticas trabalhistas no setor citrícola – desde o cumprimento da legislação até o cuidado com a saúde, segurança e valorização das pessoas que fazem parte do dia a dia no campo. Mais do que uma obrigação legal, adotar essas práticas é um compromisso com a sustentabilidade da sua propriedade e de toda a cadeia produtiva da citricultura. Um ambiente de trabalho justo, seguro e respeitoso não só melhora a produtividade, como fortalece a imagem do setor e garante o acesso a mercados cada vez mais exigentes em relação à responsabilidade social.

Colocar em prática o que foi apresentado aqui é um passo decisivo para produzir com qualidade, ética e futuro. Cada atitude importa. E é por meio da valorização do trabalho no campo que construímos, juntos, uma citricultura mais forte, humana e sustentável. Faça a diferença.

Valorize quem trabalha com você. Produza com responsabilidade. Sempre!





Fundecitrus 
CIÊNCIA E SUSTENTABILIDADE
PARA A CITRICULTURA