



PRÁTICAS TRABALHISTAS NA CAFEICULTURA

Um diálogo de aprendizado
com o cafeicultor

ABRIL/2026

Amigo cafeicultor,

O trabalho do produtor rural é fundamental para alimentar o Brasil e o mundo.

O café em nosso país e, em especial em Minas Gerais, à medida que impulsiona a economia, promove a geração de empregos e renda, contribui para a inovação, permite trocas de experiências culturais e econômicas com outros países produtores e consumidores do grão e, acima de tudo, colabora com a sustentabilidade, prezando pelos aspectos econômicos, ambientais e sociais.

Apesar dos desafios diários na cafeicultura (que são muitos, tais como: adversidades climáticas, volatilidade de preço, alto rigor e exigências de compradores e dos dispositivos legais, normativos e fiscalizatórios), o produtor se mantém resiliente e colaborativo no cumprimento das atividades de forma a superar os desafios.

Do ponto de vista social, entendemos que o cumprimento das normas trabalhistas é essencial para garantir os direitos dos trabalhadores e empregadores, além de evitar multas e processos judiciais. Assim, propriedades rurais buscam a conformidade trabalhista e oferecem motivação, bem-estar e segurança aos safristas, tornando-se cada vez mais sustentáveis e responsáveis socialmente.

Por isso, preparamos um conteúdo que aborda de forma simplificada os principais pontos quanto à legislação trabalhista e tem como objetivo esclarecer os principais aspectos regulatórios relacionados à contratação de mão de obra na cafeicultura.



Ressalta-se que este material não tem a pretensão de substituir o estudo pleno e aprofundado da legislação trabalhista e das normas de saúde e segurança. Seu objetivo é orientar os produtores rurais sobre o atendimento à legislação vigente.

Portanto, incentivamos você a buscar suporte adicional e especializado para aprofundar, ainda mais, seu conhecimento sobre o assunto.

Esperamos que a cartilha possa servir de norte às relações de trabalho no meio rural, auxiliando trabalhadores e empregadores deste importante segmento.

Afinal, em cada lugar do mundo onde uma xícara de café é servida, existe o trabalho e o comprometimento do nosso produtor rural!

Desejamos uma boa leitura!



1

Contratação de safristas

O primeiro aspecto a ser considerado ao contratar mão de obra para realizar a colheita do café está relacionado ao contrato de trabalho de safra, devendo-se observar que:

- Trata-se de um contrato permitido por Lei, de natureza temporária, que perdurará enquanto durar a safra;
- Além da formalização do contrato, é necessário efetuar o registro no eSocial, manter os livros de anotações em dia e realizar a assinatura da Carteira de Trabalho Digital, que substituiu a versão física;
- Devem ser realizados os exames médicos ocupacionais, de responsabilidade do empregador. São eles: admissionais, periódicos, de mudança de função e/ou de risco, retorno ao trabalho (se ausente por período igual ou superior a 30 dias por doença ou acidente) e demissional;



- É estritamente proibida qualquer forma de discriminação no ato da contratação de empregados, seja baseada em origem, gênero, religião, raça, opinião política, entre outros aspectos. Além disso, é absolutamente vedada a prática de assédio ou de discriminação também em qualquer circunstância no âmbito do contrato de trabalho.

- São proibidos os trabalhos noturnos, perigosos ou insalubres aos menores de 18 anos. E é proibido qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos¹.

- É permitido contratar jovens (a partir dos 14 anos), na condição de menores aprendizes, de acordo com legislação própria e que estejam matriculados e frequentando escolas, desde que não haja risco à sua saúde, segurança e moralidade, sendo proibido realizar trabalhos noturnos, desenvolver atividades insalubres (a exemplo da aplicação de defensivos agrícolas) ou operar maquinários;



1 - Decreto 6.481/2008 - Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), acesse: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.html

- É permitido contratar safristas migrantes², vindos de outras regiões, recomendando-se a realização dos exames admissionais e a contratação na própria cidade de origem, devendo ainda ser informado, previamente e com clareza sobre as condições de trabalho, alojamento, alimentação, salário e forma de retorno à cidade de origem;
- Ao contratar um migrante, é obrigatório disponibilizar, conforme exigido por lei, transporte seguro e gratuito em veículos autorizados para a vinda e o retorno à sua origem. Além disso, é necessário custear alimentação e, se necessário, hospedagem/pernoite durante o trajeto.
- É obrigatório garantir o livre trânsito dos trabalhadores e proibida a utilização de vigilância ostensiva com o objetivo de coibir sua livre locomoção.
- Durante o processo de contratação e ao longo da safra, é fundamental que todos os documentos solicitados aos safristas sejam devolvidos imediatamente após os trâmites necessários.

ATENÇÃO

Manter um empregado sem o devido registro é ilegal, assim como o trabalho infantil ou o trabalho de jovens em desacordo com a legislação. Estas práticas estão sujeitas a multas e diversas penalidades administrativas e judiciais.

2 - Migrante: pessoa que se transfere de seu lugar habitual, residência comum ou local de nascimento, para outro lugar, região ou país. (Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas (UNDP); uma "estimativa conservadora" de acordo com o UNDP's Human Development Report 2009, p.4.)

2

Obrigatoriedade de fornecer áreas de vivência em condições adequadas de uso

Após ter realizado os trâmites da contratação, enquanto mantiver empregados alojados em sua propriedade, é necessário disponibilizar, sob sua responsabilidade e custo, locais para que eles repousem, pernoitem, se alimentem, se higienizem, lavem suas roupas, distraiam-se e de modo geral tenham uma estadia tranquila, saudável e que, de nenhum modo, lhes coloquem em condições de precariedade.

De maneira geral, todo ambiente utilizado pelos safristas deve ser mantido em condições de conservação, limpeza e higiene. Além disso, é necessário que o local tenha cobertura para proteção contra as intempéries, boa iluminação, ventilação adequada e paredes de alvenaria, madeira ou outro material equivalente que garanta resistência estrutural. O piso deve ser cimentado, de madeira ou outro material equivalente.

A atenção deve ser redobrada para as obrigações com:

- Alojamentos e/ou moradias familiares;
- Instalações sanitárias;
- Locais para refeição;
- Local de preparo de alimentos;
- Lavanderias; e
- Áreas de lazer.

Vamos agora conhecer um pouco mais sobre as normas técnicas exigidas para cada um dos itens acima.



2.1 ALOJAMENTOS

• **O alojamento destina-se ao acolhimento de trabalhadores que não estão acompanhados de suas famílias e deve possuir:**

- a) portas e janelas capazes de oferecer vedação e segurança;
- b) iluminação e ventilação adequadas;
- c) recipientes para coleta de lixo;
- d) separação por sexo, sendo assim deve haver um alojamento para homens e outro para mulheres;
- e) Instalações sanitárias e locais para refeição em conformidade com a Lei;
- f) Devem se localizar a mais de 15 metros de distância das edificações para armazenamento de defensivos agrícolas;
- g) As instalações elétricas devem ser realizadas de forma adequada, visando evitar riscos de acidentes e choques elétricos;
- h) É obrigatório conter instalações para permitir a lavagem de roupas;



- **Os dormitórios dos alojamentos devem possuir:**

a) a relação de, no mínimo, 3,00 m² (três metros quadrados) por cama simples ou 4,50 m² (quatro metros e cinquenta centímetros quadrados) por beliche, em ambos os casos incluídas a área

de circulação e o armário, ou, alternativamente, camas separadas por, no mínimo, 1 m (um metro);

b) camas em quantidade correspondente ao número de trabalhadores alojados no quarto, sendo proibido o uso de 3 (três) ou mais camas na mesma vertical (beliche), devendo haver espaçamentos vertical e horizontal que permitam ao trabalhador movimentação com segurança;

c) camas superiores de beliches com proteção lateral e escada afixada na estrutura;

d) camas com colchão certificado pelo INMETRO, sendo proibido uso de espumas, madeiras ou cobertores em substituição ao colchão;

e) armários com compartimentos individuais para guarda de objetos pessoais;

f) Roupas de cama fornecidas pelo empregador em quantidades e condições adequadas ao clima local;

• **Nos alojamentos é proibido:**

a) A utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos dormitórios;

b) Instalar em área interna botijão de gás, visto que os recipientes de armazenagem de gás liquefeito de petróleo - GLP devem ser instalados em área externa ventilada, observadas as normas técnicas brasileiras pertinentes;

c) Armazenar produtos defensivos agrícolas em qualquer parte do alojamento, inclusive em áreas externas;

d) Manter trabalhadores com suspeita de doença infectocontagiosa. Nesses casos, os trabalhadores devem ser submetidos à avaliação médica, que decidirá pelo afastamento ou permanência no alojamento

• **A limpeza nos alojamentos:**

a) Os alojamentos devem ser mantidos limpos e organizados.

2.2 MORADIAS

Moradia do trabalhador rural: você está fazendo certo? A Lei nº 5.889 trata expressamente da moradia no meio rural.

Quando a moradia é cedida gratuitamente, ela não integra o salário. Mas atenção: isso só é válido se houver contrato escrito entre as partes, com testemunhas, e notificação obrigatória ao sindicato dos trabalhadores rurais. Sem essas formalidades, a moradia pode ser reconhecida como salário.

Se houver cobrança pelo uso do imóvel, a lei permite o desconto, porém com limites claros: é indispensável previsão expressa em contrato, autorização prévia do empregado e respeito ao teto de até 20% do salário mínimo. Desconto acima desse limite ou sem autorização é nulo.

• **As moradias destinam-se ao acolhimento de trabalhadores e suas famílias e devem possuir:**

a) capacidade dimensionada para uma família;

- b) paredes construídas em alvenaria, madeira ou outro material equivalente que garanta condições estruturais seguras;
- c) pisos de material resistente e lavável;
- d) iluminação e ventilação adequadas;
- e) cobertura capaz de proporcionar proteção contra intempéries;
- f) poço ou caixa de água protegido contra contaminação;
- g) instalação sanitária ligada à sistema de esgoto, fossa séptica ou equivalente;
- h) ser construídas em local arejado e afastadas, no mínimo, 30m (trinta metros) dos depósitos de fenos e esterco, currais, estábulos, pocilgas e quaisquer viveiros de criação, exceto aqueles para uso próprio da família;
- i) Em caso de utilização de fossas sépticas, quando não houver rede de esgoto, estas devem ser afastadas da casa e do poço de água, em lugar livre de enchentes e à jusante do poço.

• **Nas moradias familiares:**

- a) É proibido permitir a habitação de mais de uma família, visto que em cada moradia deve habitar, exclusivamente, uma entidade familiar.
- b) A limpeza nas moradias familiares deve ser feita por seus ocupantes, que devem zelar pela sua conservação, asseio e limpeza.

2.3 INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

- **As instalações sanitárias fixas e móveis devem:**

- a) Possuir portas de acesso que impeçam a visão do interior e que sejam construídas de forma a garantir a privacidade.

- b) ser separadas por sexo, exceto nos de estabelecimentos rurais com até 5 (cinco) trabalhadores que utilizem a instalação sanitária de sua sede, desde que garantidas condições de higiene e privacidade;

- c) estar situadas em locais de fácil e seguro acesso;

- d) dispor de água limpa, sabão ou sabonete e papel toalha;

- e) estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente;

- f) dispor de papel higiênico e possuir recipiente para coleta de lixo.

- **Os compartimentos destinados às bacias sanitárias e aos chuveiros devem:**

- a) ser individuais e mantidos em condições de conservação, limpeza e higiene;

- b) ter divisórias com altura que mantenha seu interior indevasável e com vão inferior que facilite a limpeza e a ventilação;



- c) Devem possuir portas independentes, equipadas com fechos que impeçam a invasão ou acesso não autorizado.
- d) ter piso e paredes revestidos de material impermeável e lavável;
- e) Dispor de suportes para sabonete e para toalha;
- f) A água para banho deve ser disponibilizada com temperatura em conformidade com os usos e costumes da região;
- g) Os compartimentos destinados às bacias sanitárias devem possuir área livre de pelo menos 0,60 m (sessenta centímetros) de diâmetro entre a borda frontal da bacia sanitária e a porta fechada, salvo outra especificidade do código de postura local.



• **As instalações sanitárias fixas devem ser constituídas de:**

a) lavatório, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração;

b) bacia sanitária sifonada, dotada de assento com tampo, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração;

c) mictório, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração, sendo que no mictório tipo calha, cada segmento de 0,60 m (sessenta centímetros) deve corresponder a 1 (um) mictório tipo cuba;

d) chuveiro, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 10 (dez) trabalhadores ou fração, quando houver trabalhadores alojados ou em exposição/manuseio de substâncias tóxicas.

- **Podem ser móveis ou fixas;**

- As instalações sanitárias móveis devem atender aos requisitos legais, sendo permitido o uso de fossa seca, devendo também atender às seguintes exigências:

- a) ser mantidas em condições de conservação, limpeza e higiene;

- b) ter fechamento lateral e cobertura que garantam condições estruturais seguras;

- c) ser ancoradas e fixadas de forma que garantam estabilidade e resistência às condições climáticas;

- d) ser providas de iluminação e ventilação adequadas.



• **Nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas:**

a) instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas por vaso sanitário e lavatório, na proporção de 1 (um) conjunto para cada grupo de 40 (quarenta) trabalhadores ou fração;

b) As instalações sanitárias devem estar em conformidade aos requisitos legais.



2.4 LOCAIS PARA REFEIÇÃO

• Os locais fixos para refeição devem atender aos seguintes requisitos:

- a) ter condições de higiene e conforto;
- b) ter capacidade para atender aos trabalhadores, com assentos em número suficiente, observadas as escalas de intervalos para refeição;
- c) dispor de água limpa para higienização;
- d) ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis;
- e) dispor de água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo;
- f) ter recipientes para lixo, com tampas;
- g) dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas.



- **Nas frentes de trabalho devem ser disponibilizados:**

a) Os espaços destinados à refeição e ao descanso devem garantir proteção contra as condições climáticas adversas e cumprir com todas as exigências legais aplicáveis.



2.5 PREPARO DE ALIMENTOS

- **Os locais para preparo de refeições devem:**

a) ser dotados de lavatórios exclusivos para o pessoal que manipula alimentos;

b) possuir sistema de coleta de lixo;

c) Se as refeições são preparadas para mais de 10 trabalhadores, torna-se obrigatório ter instalações sanitárias específicas para os trabalhadores responsáveis pela manipulação de alimentos, que não devem estar ligadas diretamente aos sanitários nem aos dormitórios.

2.6 LAVANDERIAS

- **As lavanderias devem ser:**

- a) instaladas em local coberto e ventilado para que os trabalhadores alojados possam lavar as roupas de uso pessoal;

- b) dotadas de tanques individuais ou coletivos e água limpa.



2.7 ÁREAS DE LAZER

- Constitui obrigação do empregador disponibilizar local para convivência ou lazer dos trabalhadores alojados, podendo ser utilizado o local de refeições para este fim.

Como exemplo, podemos citar a colocação de uma mesa de jogos (sinuca, xadrez, etc.) e/ou de uma televisão para que os trabalhadores possam fazer uso durante seu período de descanso e lazer.



3

Da possibilidade de utilizar alojamentos fora da propriedade ou rede de hotelaria

O empregador pode optar por utilizar moradias para alojamento, mesmo que estejam situadas fora do estabelecimento, contanto que cumpram as regras estabelecidas referentes aos alojamentos. Neste caso, não há necessidade de ter instalações sanitárias específicas para os responsáveis pela manipulação de alimentos, sem ligação direta com banheiros e dormitórios.

- O empregador pode optar pela utilização de serviços externos de hospedagem, lavanderias, fornecimento de refeições e restaurantes, desde que devidamente autorizados à prestação desses serviços pelo poder público;
- Ao contratar serviços externos de hospedagem, o empregador deve:
 - a) observar a capacidade estabelecida no alvará de funcionamento, não podendo hospedar mais trabalhadores do que o autorizado pelo poder público;
 - b) avaliar as condições de higiene e conforto do local;
 - c) separar os trabalhadores por sexo, ressalvados os vínculos familiares.
- Nos casos em que o empregador utilizar a ocupação total do serviço externo de hospedagem, deve ser observada no contrato de prestação de serviços a manutenção das condições de higiene.

ATENÇÃO

Descumprir um ou mais dos subitens tratados acima sujeita o empregador a multas, penalidades administrativas e judiciais, além de ser motivo para caracterizar condições inadequadas de saúde, de higiene e de trabalho, que podem gerar a inclusão no cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições precárias de trabalho.

4

Obrigatoriedade de fornecer ferramentas para o trabalho e equipamentos de proteção individual

Após ter efetivado o contrato de trabalho do safrista e garantir que ele tenha adequadas condições de higiene, moradia, alimentação, entre outros, você precisará fornecer meios para que ele execute os trabalhos na colheita e se proteja contra acidentes e doenças, devendo atentar para:

- Fornecer gratuitamente, de acordo com as exigências legais, equipamentos necessários para o trabalho, como derriçadeiras, juntamente com os combustíveis necessários para sua operação. Além disso, deve-se realizar manutenções regulares para garantir seu funcionamento adequado e proceder à substituição quando necessário.



- Não alugar ou de qualquer forma cobrar pelo uso dos equipamentos, ferramentas e acessórios necessários para o trabalho;
- Fornecer gratuitamente os Equipamentos de Proteção Individual – EPIs, adequados e nas quantidades suficientes ao trabalhador, devendo ser este orientado quanto ao uso correto e guarda, cabendo ao empregador fiscalizar a sua utilização, advertir os que não a utilizarem e custear a substituição sempre que necessário;
- Os EPIs devem ser adequados aos riscos de cada atividade e indicados por um profissional especializado na área, conforme exigido pela legislação e no Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR;
- Durante a safra de café, é comum fornecer protetor solar, botas, luvas, óculos de proteção, protetores auriculares, máscaras, perneiras, camisas de manga longa e bonés árabes. No entanto, apenas um profissional habilitado³ e de acordo com o PGRTR pode determinar quais itens são dispensáveis e/ou obrigatórios.
- Quando da entrega dos EPIs, deve haver o detalhamento da quantidade, número de registro/série, data de recebimento e a assinatura do empregado;
- Se o trabalhador não utilizar os dispositivos de proteção e os EPIs, poderão ser aplicadas advertências, e em caso de reincidência, dependendo da gravidade, até mesmo a demissão por justa causa.

3 - De acordo com a Norma Regulamentadora 31 (NR-31): Profissional legalmente habilitado: trabalhador previamente qualificado e com registro no competente conselho de classe, se necessário.

- É proibido ao empregador cobrar pelo fornecimento dos EPIs;
- Devem ser asseguradas aos trabalhadores as condições básicas de saúde e segurança em seus locais de trabalho, visando evitar a ocorrência de doenças ocupacionais e/ou acidentes de trabalho.

ATENÇÃO

Deixar de fornecer EPIs ou exigir que o empregado traga sua própria ferramenta é ilegal, sujeito a multas e penalidades administrativas e judiciais.



5

Obrigatoriedade de fornecer água potável e garrafa/galão para armazenamento e consumo durante a colheita diária

Durante toda a colheita de café você deverá propiciar acesso do trabalhador a água, atentando-se que:

- É obrigatório o fornecimento da água potável e fresca, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, em todos os locais de trabalho (inclusive frentes de trabalho) bem como nos alojamentos, seja para consumo humano ou preparo de alimentos;



- É proibido o uso de copos coletivos, devendo ser disponibilizados copos individuais ou descartáveis;
- Deverão ser fornecidos galões para armazenamento da água, sendo proibido o uso de galões dos próprios trabalhadores nas frentes de trabalho;
- Deve também ser realizada a análise de potabilidade em laboratório para confirmar a condição de uso da água e se for o caso a necessidade de tratamento;
- É recomendado a sinalização dos locais onde há bebedouros/ torneiras de água potável, para evitar uso de águas que eventualmente sejam utilizadas para outros fins e inapropriadas ao consumo humano;



ATENÇÃO

Exigir que o empregado traga seu próprio galão ou permitir que os trabalhos sejam executados sem acesso a água para consumo, além de ilegal sujeita a multas e diversas penalidades administrativas e judiciais.

6

Do dever de segurança para transporte dos trabalhadores safristas

O transporte dos trabalhadores deve ser realizado de forma segura, que permita acomodação de todas as pessoas sentadas, utilizando-se apenas de veículos adequados e atender, dentre outros, aos seguintes requisitos:

- Possuir autorização emitida pela autoridade de trânsito competente, acompanhada da vistoria anual do veículo ou certificado de inspeção veicular;
- Ser conduzido por motorista habilitado e devidamente identificado;
- Possuir compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, para a guarda das ferramentas e materiais que acarretam riscos à saúde e à segurança do trabalhador, com exceção dos objetos de uso pessoal;
- Possuir tacógrafo em regular funcionamento, quando transportar acima de 10 passageiros;

- Disponibilizar instruções de segurança, em local visível aos passageiros;
- É proibido o transporte de trabalhadores em carretas, caçambas, carrocerias, caminhões e tratores, inclusive no interior da propriedade, mesmo que em pequenos trajetos.

ATENÇÃO

O produtor deve disponibilizar transporte seguro aos trabalhadores. Aquele que realiza o transporte em veículos inadequados, além de ilegal é sujeito a multas e penalidades administrativas e judiciais.



Do dever de pagamento de salários – possibilidade de pagamento por produção – descontos de adiantamentos legais

Pelos trabalhos executados na colheita de café você deverá realizar o pagamento respectivo, em dinheiro, devendo observar que:

- O pagamento dos salários, eventuais horas extras, gratificações ou adicionais deve ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalho prestado;
- É obrigatório o pagamento dos salários e/ou das medidas de café colhido, periodicamente, mediante recibo a cada pagamento, sendo proibido o acerto único ao final da safra;
- O recibo de pagamento ao final de cada mês deve discriminar, especificamente, todas as verbas que o trabalhador irá receber (horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, etc.);
- O pagamento por produção é permitido, contanto que seja garantido o pagamento mínimo (estipulado local e nacionalmente) no caso de o trabalhador não conseguir atingir esse valor mesmo produzindo.
- Os preços de balaio podem variar entre os diferentes talhões.
- Só é permitido descontar do trabalhador rural os valores previamente autorizados por lei, negociação coletiva ou expressamente consentidos por ele.

- Os adiantamentos podem ser compensados no pagamento dos salários, desde que feitos dentro da Lei e em percentuais aceitáveis, para evitar risco de comprometimento da subsistência mensal;
- É permitido realizar o desconto até 20% pela ocupação da moradia e até 25% pelo fornecimento de alimentação farta e saudável;
- A cessão gratuita de moradia deve ser formalizada por meio de contrato escrito, com assinatura de testemunhas, e é obrigatória a notificação ao Sindicato dos Trabalhadores, para que esse valor não seja considerado como parte do salário do empregado.
- São proibidas as deduções de rendas que caracterizem medidas disciplinares;
- É proibido compensar o pagamento de salários com a abertura de contas ou crediários em estabelecimentos comerciais próprios ou de terceiros (supermercados, farmácias, açougues, mercearias, oficinas de reparos, etc.), sendo igualmente proibida a realização de compras a crédito que resultem no endividamento do trabalhador.

ATENÇÃO

Permitir que o empregado faça compras 'fiadas' na conta do patrão, resultando frequentemente em uma situação de dívida contínua, ou adiar o pagamento dos cafés colhidos até o final da safra, pode configurar servidão por dívida e trabalho forçado, sujeitando-se assim a multas e penalidades administrativas e judiciais.

8

Do dever de delimitar a jornada de trabalho

Na execução da colheita de café, você deve assumir a direção e determinar os horários de início, repouso e término dos trabalhos, devendo ser observado que:

- A jornada de trabalho permitida é de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com direito a usufruir de intervalo para repouso e alimentação de ao menos 1 (uma) hora, para jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias. Por exemplo:

INÍCIO	INTERVALO	TÉRMINO
6h00	10h30 às 11h30	15h00
7h00	11h00 às 12h00	16h00
7h30	12h30 às 13h30	16h:30
8h00	13h00 às 14h00	17h00

- Caso o safrista não faça o intervalo mínimo destinado a descanso e alimentação, é necessário indenizá-lo, remunerando o período correspondente
- É permitida a realização de até 2 (duas) horas extras diárias, com os acréscimos legais, de no mínimo, 50% superior à hora normal;
- É proibida a realização de horas extras, além das estabelecidas nas leis e/ou negociações coletivas, sob pena de caracterização de jornada exaustiva e configuração de dano moral;

- É possível a existência de negociações coletivas para compensação/banco de horas, desde que de acordo com legislação aplicável;
- No caso de atividades realizadas entre as 21h e às 5h da manhã, é obrigatório o pagamento do adicional noturno;
- É recomendável realizar o controle da jornada de trabalho, independentemente do número de empregados. Contudo, torna-se obrigatório quando o número de safristas atingir 20 (vinte) ou mais.

ATENÇÃO

Permitir que o empregado labore sem uma jornada definida, poderá caracterizar trabalho em jornada exaustiva, sujeitando-se a multas e penalidades administrativas e judiciais.

9

Do dever de prevenção de riscos e segurança dos equipamentos e maquinários

Durante a colheita, qualquer descuido pode acabar gerando um acidente, por isso será necessário calcular e avaliar, por meio de profissionais habilitados, quais os riscos envolvidos e quais procedimentos podem ser adotados para minimizar e evitar a ocorrência de danos, devendo ser observado que:

- Deve haver sinalização de riscos e adoção das medidas a proporcionar maior segurança na execução dos serviços;



É obrigatória a elaboração e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, visando à prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais. Além disso, em regra, é necessário revisar o programa a cada 3 (três) anos.

- Máquinas e implementos agrícolas devem estar em condições adequadas de uso e segurança.



ATENÇÃO

Utilizar maquinários, por exemplo, com o eixo de cardã desprotegido, é ilegal, sujeito a multas e penalidades administrativas e judiciais.

Do dever de armazenamento regular dos defensivos agrícolas

Durante o período de colheita, é essencial ficar atento para evitar qualquer exposição indevida dos safristas com defensivos agrícolas. Por isso, atente-se:





• **O local para armazenamento deve:**

- a) Ter paredes e coberturas resistentes;
- b) Ter acesso restrito aos trabalhadores devidamente capacitados a manusear os referidos produtos;
- c) Possuir ventilação comunicando-se exclusivamente com o exterior e dotada de proteção que não permita o acesso de animais;
- d) Ter afixadas placas ou cartazes com símbolos de perigo;
- e) Estar situados a mais de 15 (quinze) metros das habitações e locais onde são conservados ou consumidos alimentos, medicamentos ou outros materiais. A distância de fontes e cursos de água das edificações para armazenamento de defensivos agrícolas deve atender às normas da legislação vigente;
- f) Possibilitar limpeza e descontaminação;



- As embalagens de defensivos devem ser tríplice lavadas, furadas e devolvidas nos locais indicados na nota fiscal de compra. É proibida a não devolução e a sua reutilização para qualquer finalidade;

- Deve-se atentar para as embalagens de produtos que não podem ser lavadas, devendo ser devolvidas conforme as orientações específicas para devolução.

ATENÇÃO

É terminantemente proibido o armazenamento de defensivos agrícolas, cheios ou vazios, em alojamentos, áreas de vivência ou quaisquer lugares que tenham circulação de pessoas/trabalhadores, além de ser ilegal é sujeito a multas e diversas penalidades administrativas e judiciais.



Das verbas devidas ao final da safra de café

Quando concluir sua colheita você deverá realizar o pagamento das verbas rescisórias relativas ao período trabalhado na safra, dentre elas:

- Férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, recolhimentos de FGTS e INSS, além do pagamento do saldo de salário e/ou quantidade de café colhida, juntamente com a indenização do safrista.
- O pagamento deverá ser feito em 10 dias corridos, a contar do término do contrato de trabalho.

ATENÇÃO

Se o pagamento da rescisão não for efetuado dentro do prazo legal (dez dias), o empregador poderá estar sujeito ao pagamento de uma multa equivalente a um mês da remuneração do trabalhador além de outras penalidades administrativas e judiciais.

Do dever de coibir qualquer prática de assédio

Durante todo o período da colheita, você deverá se atentar que é vedada a prática de qualquer forma de assédio que envolva conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça para com os safristas no ambiente de trabalho.

- O ambiente de trabalho, incluído o ambiente de aprendizado ou prestação de serviço, deve ser propício à colaboração, ao aprendizado e ao desenvolvimento de todos.

- São espécies de assédio que devem ser rechaçadas no ambiente de trabalho:

a) Assédio moral: São condutas abusivas repetitivas e prolongadas podendo se manifestar por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham a pessoa, individualmente ou em grupo, a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, menosprezo, agressividade, gerando danos emocionais e físicos à pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho;

b) Assédio sexual: Comportamento de natureza sexual, íntimo e ofensivo, realizado sem consentimento da pessoa, gerando constrangimento e violando a liberdade sexual, realizado por superior hierárquico ou pessoa com autoridade em relação a vítima;

c) Importunação sexual: Qualquer comportamento verbal, físico ou por qualquer meio digital, que seja inadequado, intimidante, hostil e ofensivo, que afete a dignidade da pessoa.

ATENÇÃO

É imprescindível combater todas as formas de assédio, humilhação, coação ou ameaça no ambiente de trabalho. Além de serem práticas ilegais, passíveis de multas e penalidades administrativas e judiciais, elas comprometem significativamente o ambiente laboral e a produtividade das equipes. Portanto, é crucial eliminar tais comportamentos para garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e saudável para todos.

Do descumprimento das obrigações trabalhistas e consequente risco de fiscalizações

ATENÇÃO

Em caso de sofrer uma fiscalização saiba que poderá solicitar a assistência de um advogado, de qualquer outro profissional capacitado ou pessoa de sua confiança.

Até aqui listamos as principais temáticas envolvendo a legislação trabalhista aplicável à colheita de café, e como visto, o descumprimento destas normas poderá acarretar ao produtor punições, sujeitando-se ainda à fiscalizações.

O Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão que realiza fiscalizações de rotina ou mesmo quando decorrente de denúncias.

Durante o processo de fiscalização, uma equipe composta por Auditores Fiscais do Trabalho, representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, Procuradores do Ministério Público do Trabalho e agentes da Polícia Federal, Polícia Militar ou outras autoridades policiais, visita as propriedades rurais com o objetivo de identificar possíveis irregularidades.

Em casos de fiscalização o empregador deve:

- Permitir a entrada na propriedade somente das autoridades fiscais e policiais devidamente identificadas;

- Acompanhar, pessoalmente, todo o procedimento de fiscalização, auxiliando no que for pertinente.

Caso sejam identificadas irregularidades, os fiscais atuam o empreendimento e, se necessário, realizam o resgate e a libertação dos trabalhadores que se encontram em condições precárias, consideradas análogas às de escravo, assegurando o pagamento das verbas trabalhistas correspondentes.

Além disso, há ainda penalidades reparatorias, aplicação de multas e processos criminais, que, eventualmente, podem resultar em medidas restritivas de direito e/ou prisão.

Para que seja evitada a condição análoga à de escravo, de forma isolada ou conjuntamente, precisa ser combatido, especialmente:

a) O trabalho forçado: é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente;

b) A jornada exaustiva: é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social;

c) A condição degradante de trabalho: é 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;

d) 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;

e) A retenção de documentos ou objetos pessoais do trabalhador e o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

f) A manutenção de vigilância ostensiva, ou seja, 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.

Outros descumprimentos de obrigações trabalhistas, além dos acima listados, podem gerar a caracterização do trabalho em condições análogas à escravidão.

Por isso, pensando em efetividade, a melhor forma de evitar tal caracterização é a busca constante pela conformidade.

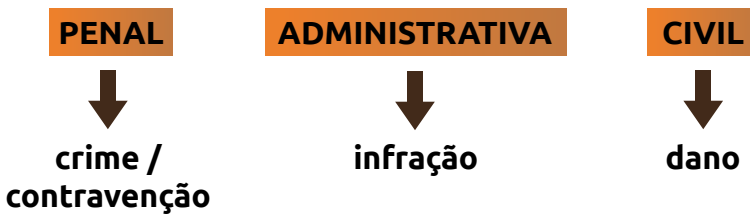
ATENÇÃO

Após a confirmação da prática de manter trabalhadores em condições análogas à escravidão e com a decisão administrativa tornada irrecurável, o nome do empregador será incluído no Cadastro de Empregadores. Permanecerá nesse registro por um período de 2 anos, durante o qual haverá monitoramento para verificar a regularidade das condições de trabalho.

Da tríplice responsabilidade

Além das fiscalizações, o produtor que vier à ser autuado pelo Ministério do Trabalho e Emprego poderá enfrentar outros procedimentos administrativos e judiciais, especialmente quando restar caracterizado condições precárias de trabalho.

A título ilustrativo as responsabilidades seriam:



No campo administrativo, ao final do julgamento dos autos de infração o produtor poderá ser condenado ao pagamento de multas, as quais são contabilizadas de acordo com a natureza da infração e multiplicadas pelo número de empregados identificados na situação irregular.

No campo cível, o produtor responderá à um procedimento investigatório junto ao Ministério Público do Trabalho, normalmente um inquérito cível, que poderá, determinar o cumprimento de uma série de exigências documentais e estruturais, bem como uma reparação por dano moral aos safristas envolvidos na fiscalização.

No campo criminal, o produtor responderá a um procedimento investigatório junto ao Ministério Público Federal que apurará as nuances e a ocorrência de eventual crime de trabalho análogo à escravidão, que ao final poderá resultar em medidas restritivas e dependendo do caso, até mesmo reclusão.

ATENÇÃO

Embora sejam admitidos diversos procedimentos reparatorios e condenatórios correlatos à fiscalizações trabalhistas, não existe um tabelamento de valores que serão exigidos do produtor e somente caso à caso é que se saberá quais são as medidas cabíveis. Porém, não tenha dúvidas de que prevenir é melhor que remediar.

Conforme destacado anteriormente, o registro na Carteira de Trabalho (CTPS) constitui direito indisponível do trabalhador, não sendo uma faculdade do empregador. Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, a formalização do vínculo empregatício é obrigatória sempre que presentes os requisitos da relação de emprego, não podendo ser afastada por acordo entre as partes, ainda que haja concordância do trabalhador.

Na prática da cafeicultura, é comum que alguns trabalhadores resistam ao registro por receio de perder benefícios assistenciais, a exemplo do Programa Bolsa Família.

Entretanto, é fundamental esclarecer que a perda do benefício não ocorre de forma automática com a assinatura da carteira de trabalho. O programa possui critérios próprios de elegibilidade, baseados principalmente na renda familiar por pessoa* (per capita), conforme previsto na Lei nº 14.601/2023, considerando os seguintes parâmetros:

- Renda de até **R\$ 218,00 por pessoa**: permanece no programa;
- Renda entre **R\$ 218,00 e ½ salário mínimo**: regra de proteção (manutenção do benefício parcial por até 24 meses);
- Renda acima de **½ salário mínimo**: suspensão do benefício, com possibilidade de retorno caso haja redução da renda.

De forma simplificada

- O benefício depende da renda por pessoa da família, e não do simples registro em carteira;
- O aumento temporário da renda não leva à exclusão imediata do programa (regra de proteção);
- Caso haja perda do benefício, ele poderá ser retomado após o término do contrato, desde que atendidos os critérios legais.

Recomendações ao produtor rural

- Não deixar de registrar o trabalhador, sob qualquer justificativa, inclusive nos contratos de safra;
- Esclarecer adequadamente os trabalhadores quanto às regras dos programas assistenciais;
- Atuar de forma preventiva, promovendo a formalização do trabalho.

ATENÇÃO

Ou seja, não é o simples fato de assinar a carteira de trabalho que resulta na exclusão do Bolsa Família, mas sim a renda por pessoa da família, conforme os critérios legais do programa.

Além disso, a ausência de registro prejudica diretamente o trabalhador, que deixa de ter acesso a direitos e benefícios decorrentes da formalização, como aposentadoria, auxílio-doença, entre outros, além de expor o produtor rural a riscos de autuação em eventual fiscalização.



Atenção!

Como calcular a renda por pessoa da família?

(Valores utilizados para fins exemplificativos com base no salário mínimo de 2026 – R\$ 1.621,00)

Some toda a renda mensal dos moradores da casa (salários, aposentadorias, pensões etc.) e divida pelo número de pessoas.

Exemplo 1 – Mantém o benefício

Família com 8 pessoas, sendo 1 com renda de R\$ 1.621,00:

$R\$ 1.621,00 \div 8 = R\$ 202,63$ por pessoa.

Como o valor é inferior a R\$ 218,00, **permanece no Bolsa Família.**

Exemplo 2 – Regra de proteção (benefício reduzido)

Família com 4 pessoas, sendo 1 com renda de R\$ 1.621,00:

$R\$ 1.621,00 \div 4 = R\$ 405,25$ por pessoa.

Como está acima de R\$ 218,00 e abaixo de R\$ 810,50 (½ salário mínimo), **permanece no programa com valor reduzido (50%) por até 24 meses.**

Exemplo 3 – Pode perder o benefício

Família com 2 pessoas, sendo 1 com renda de R\$ 1.621,00:

$R\$ 1.621,00 \div 2 = R\$ 810,50$ por pessoa.

Como atinge o limite de meio salário mínimo, **pode ocorrer o desligamento do programa**, conforme as regras vigentes.

Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 – Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Acesso em 29/04/2026, às 11h.

Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 – Estatui normas regulamentadoras do trabalho rural.

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm

Acesso em 29/04/2026, às 11h.

Norma Regulamentadora nº 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, atualizado até 29/12/2022.

Disponível no QR Code abaixo

Acesso em 29/04/2026, às 11h.



**Informações
complementares**





Agradecemos sua
companhia até aqui.

Conte conosco
para aprender mais
sobre o assunto.

FAEMG

Diretoria Executiva:

Presidente: Antônio Pitangui de Salvo

1º Vice-presidente Secretário: (Licenciado)

2º Vice-presidente Secretário: Patrick Brauner Resende Silva (Em exercício)

1º Vice-presidente de Finanças: Renato José Laguardia de Oliveira

2º Vice-presidente de Finanças: Constantino Neto

SENAR MINAS

Superintendente: Celso Furtado Júnior

INAES

Presidente: Renato José Laguardia de Oliveira

Elaboração:

Mariana Maia Ehrenberger - Assessoria Jurídica

Fernanda Helena Silva Abreu - Assessoria Jurídica

Ana Carolina Alves Gomes - Gerência do Agronegócio

Colaboração:

Sistema Ocemg

Diagramação:

Paula Almeida Santos – Assessoria de Comunicação

Direitos autorais reservados ao Sistema Faemg Senar. Permitida a reprodução total ou parcial, desde que citada a fonte.

Práticas trabalhistas na cafeicultura: um diálogo de aprendizado com o cafeicultor / [elaborado por] Mariana Maia Ehrenberger, Fernanda Helena Silva Abreu, Ana Carolina Alves Gomes; colaboração Sistema Ocemg - Belo Horizonte: Sistema Faemg Senar, 2026.
56 p. : il.

1. Cafeicultura – Normas trabalhistas 2. Cafeicultura – Legislação trabalhista
3. Mão de obra - Contratação 4. Trabalho rural I. Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Minas Gerais II. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural AR_MG III. Instituto Antônio Ernesto de Salvo IV. Ehrenberger, Mariana Maia V. Abreu, Fernanda Helena Silva VI. Gomes, Ana Carolina Alves VII. Sistema Ocemg VIII. Título



Sistema**Ocemg**

FECOOP/SULENE | OCEMG | SESCOOP/MG



**FAEMG
SENAR**

