

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO
PAULO**

IVANE SILVA RODRIGUES

CONTRATO DE SAFRA

Barretos

2017

IVANE SILVA RODRIGUES

CONTRATO DE SAFRA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – Câmpus Barretos com requisito de a obtenção do título de técnico em agronegócio, sob Orientação Prof. Dr. Diovani Vandrei Alvares

BARRETOS

2017

R696c Rodrigues, Ivane Silva

Contrato de safra/ Ivane Silva Rodrigues. – 2017.

31 f. : il.; 30 cm

Trabalho de conclusão de curso (Técnico em agronegócio) – Instituto Federal de São Paulo - Campus Barretos, 2017.

Orientação: Prof. Dr. Diovani Vandrei Alvares

1. Agronegócio. 2. Contrato de safra. 3. Direito do trabalho. I. Título.

CDD: 630

Ficha Catalográfica elaborada pela bibliotecária Juliana Alpino de Sales CRB 8/8764,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

BANCA EXAMINADORA

Orientador: _____

Prof. Dr. Diovani Vandrei Alvares

Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de São Paulo – Campus Barretos

2º Examinador: _____

3º Examinador: _____

Barretos, 22 de novembro de 2017.

RODRIGUES, Ivane Silva. **Contrato de Safra**. Trabalho de Conclusão de Curso – Técnico em Agronegócio, IFSP – Câmpus Barretos. Barretos, 2017.

RESUMO

O presente trabalho apresenta um estudo sobre os contratos de trabalho de safra (prazo determinado), comparativamente com os contratos de trabalho individual (prazo indeterminado), esta regra no direito brasileiro. Pretendemos com esse artigo demonstrar a diferença entre tais contratos, utilizando a metodologia de revisão bibliográfica. Ao mesmo tempo em que o contrato de safra supre a necessidade de produtor rural e emprega muitos trabalhadores que prestam seus serviços no campo, percebemos que tal meio de contratação, embora assegurada constitucionalmente, garante quase os menos direitos trabalhistas e previdenciários ao prestador, com exceção de alguns, embasado na sua natureza de temporariedade, como por exemplo, o acesso ao seguro desemprego e o aviso prévio.

Palavras chaves: Contrato de Safra; Agronegócio; Direito do Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
METODOLOGIA	08
REFERENCIAL TEÓRICO	08
1. Importância das Relações de Trabalho	08
2. O contrato de Trabalho	09
2.1 Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado	10
2.2 Contrato de Trabalho por Prazo Determinado	11
2.2.1 Formas de contratação do contrato por prazo determinado	11
2.2.2 Regras, características e condições de validade dos contratos com prazo determinado	12
2.3 Duração do contrato e prorrogação	13
2.4 Rescisão antecipada dos contratos	14
3. Contrato de Safrista	14
3.1 Da forma de recrutamento do Safrista	16
3.2 Direito dos trabalhadores Safristas	17
3.3 Principais fundamentos legais dos direitos enunciados	22
3.4 Comentários pertinentes a alguns direitos previstos	22
4. Direitos previstos em contrato individual com prazo indeterminado e não assegurados aos Safristas	24
5 Alterações trazida pela Reforma Trabalhista de 2017	25
CONCLUSÃO	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

INTRODUÇÃO

A agricultura surgiu entre 10 a 12 mil anos atrás, e as primeiras espécies que foram cultivadas são o trigo e a cevada. Junto com a agricultura, iniciou-se também a domesticação de animais. A partir dessas culturas, o homem deixa de ser nômade e passa por um processo de sedentarização; cria assentamentos e uma rotina – eis que surge os primórdios da civilização.

De acordo com Silva e Falchetti a primeira atividade agrícola ocorreu entre 9000 e 7000 a.C. em certos lugares privilegiados da Sírio-Palestina, do sul da Anatólia e do norte da Mesopotâmia. Aconteceu também na Índia (há 8 mil anos), na China (7 mil), na Europa (6.500), na África Tropical (5 mil) e nas Américas (México e Peru) (4.500). Em 3000 a.C., a revolução neolítica já tinha atingido a Península Ibérica e grande parte da Europa, estes lugares tinham em comum a presença de um curso de água, rios e lagos, que permitiam a irrigação das plantação e o sorver dos animais.

O homem foi aprendendo então a selecionar as melhores plantas para a semeadura e a promover o enxerto de variedades. Além dos conhecimentos práticos referentes a tipos de solo, plantas adequadas e épocas de cultivo, foram desenvolvidas invenções importantíssimas e práticas como a cerâmica, a foice, o arado, a roda, o barco a vela, a tecelagem e a cerveja.

A agricultura no Brasil é uma das principais bases da economia do país, desde a época da colonização até hoje, evoluindo das extensas monoculturas (capitanias hereditárias) para a diversificação da produção.

A agricultura é uma atividade que faz parte do setor primário onde a terra é cultivada e colhida para subsistência, exportação e comércio (abastecendo tanto o mercado interno e principalmente sendo responsável pelos saldos positivos em termos de exportação).

De acordo com o anuário do IBGE, 2016 parte da economia brasileira depende da agricultura (agronegócio), pois este setor gera empregos para 37%

da população economicamente ativa (PEA), 40% das exportações são de produtos agropecuários e em torno de 23% do PIB (Produto Interno Bruto).

Muitas atividades agrícolas e pecuárias demandam mão-de-obra temporária, em determinado momento do manejo da cultura, que se compreende desse o plantio até a colheita - não sendo mais necessário após esse período.

Um tipo de contratação de mão-de-obra bastante comum no meio rural se dá pelo contrato por safra. Trata-se de espécie de contrato exclusivo da atividade agrária, cuja duração depende das variações estacionais da atividade agropecuária. O Contrato por Safra, regulamentado pela Lei 5.889/73, é uma das espécies de contrato por prazo determinado e, portanto, deverá ter sua duração limitada há dois anos - devendo durar desde o início até a última ação da colheita. Para evitar problemas às partes envolvidas, é fundamental que este contrato seja estabelecido da forma correta, documentado e seguindo regras bastante específicas.

Dessa necessidade tal contratação atende a busca dos produtores por mão-de-obra temporária, e também atende aos trabalhadores que estão em busca de trabalho para garantir sua sobrevivência.

Este trabalho encontra sua justificativa pelo fato de muitos produtores desconhecem o regramento específico desta modalidade de trabalho temporário, incorrendo em descumprimento da legislação, trazendo problemas judiciais (para os contratantes) de reconhecimento de vínculo empregatício, no momento da rescisão contratual.

Pretendemos com esse estudo demonstrar a diferença entre contratos de trabalho com prazo indeterminado (regra no direito Brasileiro) e os contratos de trabalho com prazo determinado (como é o caso do contrato de safra, específico para atividades agrárias, por se vincular a sazonalidade da cultura produzida). Importante se ressaltar que, as atividades agropecuárias e agroindustriais, por terem características próprias de manejo e produção, exigem também uma regulamentação própria que atenda suas particularidades.

METODOLOGIA

Nossa pesquisa se baseou no método de revisão bibliográfica, ou seja, utilizamos autores que trabalharam o assunto e esmiuçaram o tema, trazendo conceitos, exemplos e formas de regramento específico do trabalho temporário Contrato de Safra, regulamentado pela lei nº. 5.889/73 (a lei do empregado rural), o Decreto 73.626/73 (regulamenta a lei 5.889/73) e, de forma subsidiária, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Como instrumentos, da nossa investigação, utilizamos as melhores doutrinas, encontrada em livros, artigos, notícias, periódicos e estudos sobre o tema em questão.

REFERENCIAL TEÓRICO

1. Importância das Relações de Trabalho

Na relação entre empregado e empregador, não poderíamos deixar de falar sobre o contrato individual de trabalho, tecendo algumas de suas particularidades, não tendo a intenção de esgotar o referido assunto.

De acordo com o artigo 442 da CLT, "Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego". Portanto, é através do contrato de trabalho que nasce uma relação de natureza contratual, envolvendo empregado e empregador.

Todo contrato de trabalho deve ser bilateral, pois há participação do sujeito ativo, empregador, seja ele pessoa física ou jurídica, podendo ser o empregador individual ou coletivo e do sujeito passivo, empregado, que deve ser obrigatoriamente pessoa física. (DELGADO, 2017, p. 187)

No tocante ao consensual, deve haver entre as partes o consentimento, independente da formalidade, seja ela escrita ou verbal. Não podendo,

portanto, haver uma obrigação para uma das partes, forçando a relação contratual. (DELGADO, 2017, p. 187)

Em relação ao termo oneroso, não há como existir uma relação contratual entre empregador e empregado sem a figura da remuneração. Não sendo possível a existência da gratuidade, e sendo este o caso, não há o que se falar em contrato de trabalho. (FRANCO FILHO, 2017, p. 54)

O contrato também é sucessivo, pois deve haver continuidade na prestação de serviços, por isso podemos dizer que é de trato de duração, não se exaurindo na execução de uma determinada prestação. (FRANCO FILHO, 2017, p. 54)

Por fim, dizemos que o contrato de trabalho é "não solene", pois não há formalidade para a sua formação, sendo observado a primazia da realidade, podendo ser verbal ou escrito.

2. O contrato de Trabalho

Beviláqua (1916, p. 245) entende por contrato "o acordo de vontade de duas ou mais pessoas com a finalidade de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direito".

Já para Diniz (2008, p. 40), "é o acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial".

Nos ensinamentos de Gomes (2007, p.321) "contrato é, assim, o negócio jurídico bilateral, ou plurilateral, que sujeita as partes à observância de conduta idônea à satisfação dos interesses que regularam".

Podemos, com base nas lições dos doutrinadores, conceituar modernamente o contrato como é negócio jurídico bilateral que gera obrigações para ambas às partes, que convencionam, por consentimento recíproco, a dar, fazer ou não fazer alguma coisa, verificando, assim, a constituição, modificação ou extinção do vínculo patrimonial.

Definido contrato genericamente, é preciso trazer o conceito do contrato individual de trabalho, que se encontra na lei sua melhor definição. Dada pela CLT, no art. 442, prescreve que "é um acordo que pode ser feito de forma

verbal ou tácito, escrito ou expresso e que trata das relações de emprego, entre empregado e empregador”. Há, portanto, um vínculo empregatício, que é a relação entre ambas às partes, definida por meio de um contrato de trabalho que mostra a prestação dos serviços que serão oferecidos à empresa.

Além disso, para a realização das atividades, o indivíduo precisará da Carteira de Trabalho, um dos principais documentos que constarão as atividades realizadas profissionalmente por um trabalhador. (MARTINS, 2017, p. 31)

O contrato de trabalho é, portanto, um negócio jurídico bilateral em que “os interesses contrapostos” se acham presentes com mais intensidade do que outros contratos, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertençam os contratantes. (BARROS, 2009, p. 237)

2.1 Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado

Trata-se da forma de contratação em que as partes, ao celebrá-lo, não estipulam sua duração, nem prefixam seu termo (final). No contrato de tratado, a indeterminação é a regra e deriva de umas das características do contrato de trabalho: a continuidade. Por esse motivo, a sucessividade das prestações do trabalho e do salário é uma de suas características. (DELGADO, 2017, p. 180)

Essa forma de contratação tem no direito do trabalho sua proteção. Os efeitos advindos dessa modalidade de contratação como a suspensão e a interrupção do contrato, as garantias das estabilidade provisórias, como da empregada gestante, dirigente sindical, membro da CIPA entre outras e determinadas verbas rescisórias como a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, aviso prévio de 30 dias, e a indenização adicional quando o empregado for dispensado nos trinta dias anteriores à data base que reajusta os salários da categoria econômica a qual o empregado faça parte, bem como seguro desemprego, são prerrogativas do empregado contratado por tempo indeterminado. (FRANCO FILHO, 2017, p. 75)

2.2 Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

Este tipo de contrato acontece sempre que as partes manifestem tacitamente ou declarem a vontade de não se ligar indefinidamente e saibam antecipadamente que se desligarão automaticamente. Também são denominados de contrato a termo. Não se pode, é importante anotar, encarar o contrato de trabalho por tempo determinado como uma opção em relação ao contrato por tempo indeterminado. O contrato a termo existe e é previsto na CLT para atender situações transitórias, nas quais não faria sentido o contrato por tempo indeterminado. Por esse motivo e para não haver utilização fraudulenta, a CLT impõe regras rígidas para a sua contratação (art. 443, §§ 1 e 2). Para o direito do trabalho, o contrato de trabalho por tempo determinado também admite a forma tácita e verbal. O texto da CLT não impõe, também, para esta modalidade do contrato de trabalho uma forma solene. (FRANCO FILHO, 2017, p. 81)

2.2.1 Formas de contratação do contrato por prazo determinado

Para que o contrato seja considerado como prazo determinado é preciso (art. 443, § 1 da CLT):

a) depender de termo prefixado: ou seja, as partes devem estipular uma data de início e de término do contrato. Neste caso, por evidente, a forma de contratação será expressa. (RESENDE, 2017, p. 46)

b) da execução de serviço especializado: a especialidade do serviço pode ser consequência da habilitação técnica do empregado (um obreiro que domine determinada técnica ou habilidade que o qualifique em meio a um universo de trabalhadores para desempenhar ou executar determinado serviço) ou pela própria natureza do serviço, que é específica em si, Como por

exemplo, na reforma de uma residência onde um trabalhador é contratado para executar o serviço de assentamento de um piso do imóvel. (RESENDE, 2017, p. 47)

c) da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada: quando não se pode prever o encerramento do contrato, por ser a sua execução condicionada a circunstâncias variáveis como condições meteorológicas e climáticas, mas que se pode ter uma noção de quando ele se encerra. É o que se acontece em trabalho de safra e viagens náuticas. (RESENDE, 2017, p. 47)

2.2.2 Regras, características e condições de validade dos contratos com prazo determinado

Para que o contrato por prazo determinado seja considerado válido é necessário que as circunstâncias ditas acima estejam alinhadas com situações descritas no art. 443, § 2, alíneas a e b. Excetuando-se a hipótese prevista na alínea c, que prevê o contrato de experiência. (FRANCO FILHO, 2017, p. 89)

Eis as condições de validade deste contrato:

a) se tratar de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo: ou seja, serviços que sua razão de ser são de caráter provisórios, como a substituição de um funcionário no gozo de férias, licença gestante, trabalhos em hotéis, restaurantes, shoppings..., em razão do acréscimo extraordinário e provisório de serviços, tais como ocorre nas festas de final de ano e férias, o trabalho em pequenas reformas, serviços de curta duração. (DELGADO, 2017, p. 191)

b) se tratar de atividades empresarias de caráter transitório: nesse caso, a predeterminação do prazo decorre do fato de os serviços do empregador serem de caráter provisório. Esta provisoriedade pode ser dar tanto em razão da natureza do trabalho ser transitória, no caso de atividade sazonais como o trabalho de fabricação de ovos de Páscoa ou na fabricação e comercialização

de fogos de artifícios no período junino; como também pelo fato da atividade estar sendo exercida de forma transitória em determinados locais, como acontece nas atividades circenses, parques de diversão itinerantes, feiras de exposições, rodeios..., durante o tempo que permanecerem nestes locais. (DELGADO, 2017, p. 193)

Neste último caso ressalta-se que a atividade econômica do empregador é em si permanente. Ela será transitória nos locais por onde passa. Por isso o empregador tanto poderá ter empregados permanentes, que acompanham por todos os locais onde peregrina quanto contratar empregados para atender a serviços que só serão executados durante o seu tempo de permanência no local. Para os primeiros o contrato de trabalho será por tempo indeterminado, já para os segundos, por sua natureza transitória, de prazo determinado. (DELGADO, 2017, p. 193)

c) de experiência: o contrato de experiência é classificado como um tipo de contrato determinado. Seu prazo máximo de duração, porém, é de 90 dias. É considerado como um contrato de prova, pois sua finalidade é possibilitar a avaliação do empregado pelo empregador quanto ao preenchimento dos requisitos específicos do posto de trabalho durante esse período. Porém, pelo prazo de sua vigência se aplicará todos os direitos previstos do contrato com prazo indeterminado. (RESENDE, 2017, p. 53)

2.3 Duração do contrato e prorrogação

O contrato por prazo determinado não pode ser estipulado por mais de dois anos, e o de experiência por mais de 90 dias. Dentro desta regra o artigo 445 fala que este prazo deve observar o que diz o artigo 451, o que permite uma única prorrogação deste tipo de contrato. Esta prorrogação deve vir expressa no contrato, e deve ser combinada entre as partes ainda no curso do contrato e antes do seu término. O prazo máximo, contando eventual prorrogação, não poderá passar de dois anos. (MARTINS, 2017, p. 28)

2.4 Rescisão antecipada dos contratos

Em caso de o contrato por termo determinado vir a acabar antes do tempo previsto, do seu fim regular pela conclusão dos serviços especificados ou da realização do centro acontecimento, a CLT prevê situações distintas para o contratante que der causa a tal situação. (MARTINS, 2017, p. 30)

Se for o empregador, o artigo 479 determina que pague ao empregado metade do valor mensal da remuneração a que teria direito até o fim do contrato.

Se for o empregado, art. 480 caput §1, estabelece uma indenização a ser paga por ele, cujo valor, porém, não poderá ser maior do que ele teria direito no caso do art. 479.

A CLT prevê ainda a possibilidade de se aplicar à rescisão dos contratos por tempo determinado, quando esta for antecipada por qualquer das partes, as mesmas regras dos contratos por tempo indeterminado, ou seja, aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS. (MARTINS, 2017, p. 31)

3. Contrato de Safra

O contrato de Safra é previsto na lei 5889/73. Definido por JOÃO LEITE (1976, p. 7) como:

[...] o pacto empregatício rural a prazo certo, cujo termo final fixado em função das variações estacionadas da atividade agrária. A expressão safra induz a presunção de que tais contratos seriam restritos à produção e a colheita da cultura, mas o decreto 73626/74, que além de definir a pessoa do safrista, esclarece que o tempo dedicado ao preparo do solo para o cultivo e a colheita também se inserem no conceito desta modalidade contratual.

As atividades exercidas no contrato de safra devem estar entre as previstas na CLT para os contratos por tempo determinado no art. 443 §1 (depende de termo prefixado, execução de serviços especializados e a realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, bem como as condições de validade – se tratar de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo e realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada). Também se aplicam ao contrato de safra as mesmas disposições da CLT relativas ao prazo, duração, prorrogação dos demais contratos por tempo determinado. (DELGADO, 2017, p. 211)

Há, contudo, um direito conferido ao safrista pelo art. 14 da lei 5889/73 uma indenização do tempo de serviço, em uma importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. (DELGADO, 2017, p. 407)

Tal relação trabalhista, excepcional no Direito Brasileiro, porém muito utilizado em decorrência da ordem econômica e vocação do país de atividade agropecuária e agroindustrial, apresenta dois sujeitos assim determinados:

O empregador rural, podendo ser a pessoa física ou jurídica, que explora atividades agroeconômicas. Não faz diferença se a exploração é permanente ou temporária, se realizada diretamente ou por intermédio de prepostos (representantes), por conta própria ou por conta de terceiros, desde que realizada profissionalmente, isso é, com o intuito de obter ganhos, estaremos diante de um empregador rural. (LEITE, 1976, p. 28)

E no outro polo o safrista (ou safreiro), termo utilizado para determinar o trabalhador rural, que é sempre uma pessoa física que presta serviço a empregador rural, pessoa física ou jurídica, que explore atividades agroeconômicas, cuja prestação de serviço se realiza com pessoalidade, não eventualidade, sob dependência do empregador rural e mediante salário. (DELGADO, 2017, p. 409), mais especificamente é “trabalhador rural que presta serviços apenas durante o período de safra ou de colheita, por ter sido parte no contrato de safra” (DINIZ, 2008, p. 511).

Ou ainda, trazendo um conceito mais amplo, safrista é empregado (sempre pessoa física) que presta serviço a empregador rural mediante contrato de safra, sendo este dependente de variação estacionária na atividade agrária. O safrista é empregado porque presta o trabalho não eventual com pessoalidade e subordinação, mediante salário. (MARTINS, 2017, p. 72)

Portanto, podemos definir Contrato de Safra aquele que “trata de um contrato por prazo determinado, não eventual, inserido na atividade do produtor rural. Tem sua duração dependente da influência das estações nas atividades agrárias, cujas atividades inicia-se normalmente no preparo de solo para o cultivo, se estendendo até a colheita”. (DELGADO, 2017, p. 409)

3.1 Da forma de recrutamento do Safrista

O mais aconselhável, de acordo com os ensinamentos de João Leite (1976, p. 59) é que o recrutamento de trabalhadores seja feito na própria região onde está situada a propriedade rural. Entretanto, quando isso não for possível, por escassez da mão-de-obra necessária ou adequada, o recrutamento de trabalhadores em outra região ou em outro estado deve ocorrer levando-se em consideração algumas medidas de cautela, para evitar futuros problemas trabalhistas ou mesmo de natureza penal.

Sugere-se a adoção das seguintes providências e cuidados (LEITE, 1976, p. 60 a 62):

[...] a) o recrutamento deve ser feito diretamente pelo futuro empregador ou por preposto (representante). A utilização de “empreiteiros” ou “gatos” é proibida por lei, gerando, inevitavelmente, situações de fraude à legislação trabalhista, além de problemas de ordem penal;

b) o empregador deverá providenciar listagem dos trabalhadores selecionados, identificando-os pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou filiação (quando não portarem a CTPS), endereço residencial (pelo menos, o município), com dados a respeito da função a ser exercida, salário ajustado, referência à safra, identificação da empresa / empregador e sua localização. Essa relação deve ser feita em duas vias, devendo uma ser entregue à unidade mais próxima do Ministério do Trabalho e Emprego (na região ou estado de origem dos trabalhadores), mediante

recibo. A segunda via d essa listagem, c om o recibo, será solicitada pela Fiscalização do Trabalho;

c) o transporte dos trabalhadores (em veículo adequado ao transporte de passageiros), a alimentação e a hospedagem até o local de trabalho, além d o transporte de retorno a sua origem, deverão ser custeados pelo empregador, sendo proibido qualquer desconto no salário dos trabalhadores;

d) os menores de 18 anos estão impedidos de exercer atividades rurais penosas, insalubres ou perigosas e os menores de 16 anos estão proibidos de trabalhar;

e) ao oferecer o emprego, o empregador ou preposto deverá informar previamente ao trabalhador quais são as condições reais de trabalho e de salário. Assim, o contratado, antes de iniciar as atividades, deverá estar ciente a respeito do local e para quem irá efetivamente trabalhar, onde e em quais condições será alojado (se for o caso), qual o valor da remuneração, forma de pagamento, etc . Saliente-se que recrutar trabalhadores com falsas promessas constitui crime.

3.2 Direito dos trabalhadores safristas

O contrato de Safra deve ser aplicado na hipótese de serviços no setor agrário cuja natureza ou transitoriedade da atividade justifique a predeterminação do prazo.

Ou seja, trata-se de trabalhadores que somente serão necessárias em épocas determinadas, como o preparo do solo, o plantio do solo e a colheita dos alimentos, pelo que, concluída aquela atividade, tornam-se desnecessários. (LEITE, 1976, p. 7)

As relações de trabalho rural serão reguladas pela Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973 e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho.

De acordo com Martins (2017, p. 101) são assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo (diarista, por safra...), além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista (Lei nº 11.718/2008).

A Constituição Federal, em seu artigo 7º também estabelece direitos aos trabalhadores urbanos e rurais.

[...] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e **RURAIS**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (*grifo nosso*):

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei

complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX – licença paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Durante a vigência do contrato, os safristas, portanto, terão todos os direitos trabalhistas e previdenciários constitucionalmente assegurados.

Elencamos os direitos previstos, dividindo-os em: A) Durante a execução do contrato; B) Na rescisão por término do prazo contratual; C) Na rescisão antecipada do contrato I - Por iniciativa do empregador, sem justa causa, II – Por iniciativa do empregado (pedido de demissão).

A) Durante a execução do contrato:

01 - CTPS anotada;

02 - Registro em livro ou ficha;

03 - Inscrição na Previdência, como segurado obrigatório;

04 - Cadastramento no PIS;

05 - Exame médico admissional;

06 - Salário por tarefa, por produção ou fixo (sendo o fixo o salário de no mínimo, o piso salarial e estabelecido em convenção trabalhista, ou se não existir, o valor do salário mínimo vigente);

07 - FGTS – depósitos mensais;

08 - Jornada legal ou contratual (Jornada de trabalho de 44 horas semanais, não superior a 8 horas diárias. Salvo em condições especiais que poderá ultrapassar 02 horas suplementares);

09 - Períodos de descanso;

10 - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

11 - Remuneração do serviço extraordinário superior (horas extras), no mínimo de 50% á normal¹;

12 - Horas *in itinere*;

¹ Conforme determina a CLT em seu artigo 59, § 1º, o adicional mínimo para o pagamento de horas-extras ao empregado é de 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal, porém as Convenções Coletivas de Trabalho podem estipular percentuais superiores ao estabelecido por lei.

13 - Adicional noturno², adicional de periculosidade ou de insalubridade conforme o caso;

14 - Licença a gestantes, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença paternidade, nos termos fixados em lei;

16 - Proteção à segurança e à saúde³.

B) Na rescisão por término do prazo contratual:

01 - Saldo de salários;

02 - 13º salário proporcional;

03 - Férias proporcionais;

04 - 1/3 sobre férias;

05 - FGTS – direito ao saque.

C) Na rescisão antecipada do contrato:

I - Por iniciativa do empregador, sem justa causa:

01 - Saldo de salários;

02 - 13º proporcional;

03 - Férias proporcionais;

04 - 1/3 sobre férias;

05 - FGTS – direito ao saque;

06 - Multa de 40% dos depósitos do FGTS;

07 - Indenização do art. 479, CLT.

² O trabalho noturno é executado entre 21h de um dia e as 05h do dia seguinte, nas atividades da lavoura, e entre 20h de um dia e as 04h do dia seguinte nas atividades da pecuária (a hora noturna não é reduzida, correspondendo a 60 (sessenta) minutos). O adicional noturno rural é de no mínimo 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora diurna.

³ Conforme a Lei nº 5.889/1973, em seu artigo 13, nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do Ministro do Trabalho e Previdência Social. De acordo com o Decreto nº 73.626/1974, artigo 28 dispõe que o Ministro do Trabalho e Previdência Social estabelecerá, através de Portaria, as normas de segurança e higiene do trabalho a serem observadas nos locais de trabalho rural.

II – Por iniciativa do empregado (pedido de demissão):

01 - Saldo de salários;

02 - 13º proporcional.

3.3 Principais fundamentos legais dos direitos enunciados

Os direitos trabalhistas e previdenciários elencados acima, dos trabalhadores safristas têm seus fundamentos legais, segundo lições de Delgado (2017, p. 425):

- [...] a) CTPS: art. 29, CLT;
- b) Registro: art. 41, caput, CLT;
- c) PIS: Lei Complementar nº 7/70;
- d) Salários: art. 78, 457 e ss., CLT;
- e) Intervalos: art. 5º, Lei nº 5.889/73;
- f) Jornada: art. 59, CLT;
- g) Descanso semanal remunerado: Lei nº 605/49;
- h) Férias: art. 129 e ss. e 142 CLT;
- i) Horas *in itinere*: Enunciado 90/TST;
- j) FGTS: Lei nº 8.036/90;
- k) Adicional Noturno: art. 7º, Lei nº 5.889/73;
- l) Indenizações: arts. 479 e 480, CLT;
- m) Segurança e Saúde: art. 13, Lei nº 5889/73;

3.4 Comentários pertinentes a alguns direitos previstos

a) Anotação da CTPS do empregado

Nos termos do artigo 29 da CLT, as condições especiais devem ser anotadas na CTPS do empregado.

Dessa forma, o contrato de Safra, que é um contrato de trabalho por prazo determinado, deve, obrigatoriamente, ser anotado na CTPS do empregado. (RESENDE, 2017, p. 88)

b) Duração

Em se tratando da duração do contrato de safra, aplica-se disposto no artigo 445 da CLT. Nesse sentido, a duração máxima será de até dois anos.

Entretanto, é importante reconhecer que, em se tratando de um contrato de safra, dificilmente a duração do contrato de trabalho irá ser superior a 03 meses, pela própria natureza do serviço (sazonalidade da safra). (RESENDE, 2017, p. 89)

c) Descanso semanal remunerado

A lei 605/49 aplica-se normalmente aos empregados contratados por prazo determinado. Sendo assim, cumpridos os requisitos legais, atinentes à pontualidade e à assiduidade durante a semana de trabalho, deve ser assegurado a estes empregados o descanso semanal remunerado. (RESENDE, 2017, p. 89)

d) Férias

Os trabalhadores contratados por safra têm direito de **receber o período de férias, de forma proporcional**, quando do término do contrato. (*grifo nosso*) (RESENDE, 2017, p. 89), devido a duração do contrato, dificilmente chegar a completar o período correspondente ao de concessão de férias (12 meses trabalhados).

e) 13º salário

Os trabalhadores contratados por safra têm direito de receber a gratificação natalina, de forma proporcional, quando do término do contrato. (RESENDE, 2017, p. 90)

f) FGTS

Os trabalhadores contratados por safra têm direito ao FGTS, que será recolhido pelo empregador, no mesmo percentual dos demais trabalhadores, ou seja, 8%. (RESENDE, 2017, p. 90)

g) Indenização pelo término do contrato de trabalho

Nos termos do artigo 14 da Lei 5.889/73 é assegurado ao trabalhador, por ocasião do término de sua atividade, uma indenização por tempo de trabalho, no percentual de 1/12 do salário mensal do empregado, calculada por mês de serviço ou fração superior a 14 dias. (RESENDE, 2017, p. 91)

4. Diretos previstos em contrato individual com prazo indeterminado e não assegurados aos Safristas

Comparativamente aos trabalhadores com contratos de prazo indeterminado, os safristas não têm os seguintes direitos assegurados:

a) Aviso Prévio

Partindo do pressuposto de que as partes conhecem previamente a data de término de um contrato de trabalho safra, ou seja, o término da atividade de plantio ou de colheita, não há direito ao pagamento de aviso prévio. (FLEURY, 2010, p. 137)

b) Seguro Desemprego

Quanto ao contrato por prazo determinado (contrato de safra), o empregado não poderá requerer o benefício de seguro-desemprego (Lei de n. 8.900, de 0.06.1994, e CF\1988, artigo 7). . (FLEURY, 2010, p. 137)

c) Multa sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

Não será devida a indenização de 40% (quarenta por cento) no contrato por prazo determinado e/ou a termo, tendo em vista que já tenham conhecimento do término do contrato de trabalho (Art. 481 da CLT), excetuando-se quando o termo do contrato for antecipado por iniciativa do empregador. . (FLEURY, 2010, p. 138)

d) Estabilidades legais

A Estabilidade provisória é o período em que o empregado tem seu emprego garantido, não podendo ser dispensado por vontade do empregador, ou seja, sem justa causa. (DELGADO, 2017, p. 65).

De acordo com FLEURY (2010, p., 139):

“O contrato determinado ou o contrato de experiência que é uma modalidade do contrato determinado, pela sua própria natureza, não proporciona ao trabalhador um vínculo prolongado, pois ele já determina o final da relação empregatícia”.

O contrato de safra é um contrato por prazo determinado e entende-se que devido esta modalidade não existe estabilidade, quando for feita a rescisão contratual no término previsto, porém, antecipadamente não poderá proceder a rescisão, ou seja, na quebra de contrato, pois caracteriza como dispensa sem justa causa. (MARTINS, 2017, p. 103)

Vale ressaltar, porém, que existem decisões judiciais baseados nas Súmulas 244 e 378 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), onde mesmo no término do contrato não poderá fazer a rescisão dos empregados gestantes e que sofreu acidente de trabalho. Nestes casos, então, orienta-se, o empregador consultar o seu jurídico sobre o posicionamento a ser tomado. (MARTINS, 2017, p. 105)

5 Alterações trazida pela Reforma Trabalhista de 2017

Nesse ano o Brasil teve duas grandes mudanças na legislação trabalhista. A primeira em março, com a Lei 13.429, conhecida como “Lei da Terceirização”, e a segunda em julho, com a Lei 13.467 – Lei da Reforma Trabalhista

a) Mudanças na contratação de empregados terceirizados - No Brasil a terceirização urbana até então seguiu os comandos da Súmula 331 do

Tribunal Superior do Trabalho. Como não havia previsão legal para esse tipo de atividade, esta súmula ditava os regramentos da terceirização e era seguida pelos empregadores, mesmo a contragosto. Apesar de não ser uma lei, permitia somente a terceirização de empregados para as atividades meio da empresa contratante (empresa tomadora de serviços), proibindo a contratação de empregados terceirizados para execução de atividade fim da tomadora. Já no meio rural, a terceirização é permitida legalmente, desde 1973. Está disposta na Lei 5.889/73, a Lei do Trabalho Rural; e permite que sejam firmados contratos por prazo determinado, popularmente conhecidos como “contratos de safra”. Apesar da Lei 5.889/73 não proibir a terceirização na atividade fim do tomador rural, o Poder Judiciário Trabalhista também impedia a contratação de trabalhadores terceiros no meio rural para executar atividades fim do tomador de serviços. Mas a partir de março de 2017, o regramento mudou. Primeiro com a publicação da Lei 13.429 que deu início ao processo de regulamentação da terceirização, autorizando o que na prática já era realidade: a terceirização para serviços determinados e específicos, mas sem previsão expressa de terceirização da atividade fim. Em seguida veio a publicação da Lei da “Reforma Trabalhista” (Lei 13.467/2017 com aplicação prática a partir de 11 de novembro deste ano), permitindo a terceirização na atividade fim, ou seja, a contratação de empregado terceiro para quaisquer atividades da empresa tomadora, sem distinções e aplicável tanto para o meio urbano como para o rural. Com isso, colocou-se um fim nas discussões judiciais sobre o tema. Além das alterações ora mencionadas, há outras mudanças trazidas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 com reflexos na terceirização no meio rural, destacando-se: Horas in itinere, capacidade econômica da empresa prestadora de serviços; novas garantias ao empregado terceirizado, quarentena, desvio de função. Vamos conhecer cada uma delas resumidamente.

b) Horas in itinere - uma das alterações mais impactantes para a mão de obra rural refere-se às horas in itinere, que foram excluídas pela Reforma Trabalhista. Portanto, as horas in itineres foram extintas. Com isso, o tempo de deslocamento do empregado ao trabalho e o tempo de retorno à sua residência não será considerado como tempo à disposição do empregador, mesmo se este fornecer o transporte. Mas qual a consequência prática dessa mudança? O empregador não terá mais que pagar horas (extras) in itinere.

c) Garantias ao empregado terceirizado - os empregados terceirizados terão as mesmas condições dadas aos efetivos da tomadora no que diz respeito à alimentação, quando oferecida em refeitórios; utilização de

serviços de transporte; atendimento médico e ambulatorial existentes na tomadora ou em local designado por ela – como, por exemplo, um hospital ou clínica, medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho.

d) Capacidade econômica da empresa prestadora de serviços - a empresa prestadora de serviços deverá ter capacidade econômica para desenvolver os serviços contratados. Para isso, a Lei 13.429/2017 estipulou valores mínimos de capital social para estas empresas, definidos de acordo com o seu número de empregados. Apesar da boa intenção do legislador, os valores mínimos estipulados poderão ser considerados como um risco. Em determinadas situações, o capital social da prestadora pode ser inferior ao custo de uma ação trabalhista ou de uma demanda previdenciária, por exemplo.

e) Quarentena - a quarentena corresponde a um período mínimo de 18 meses para que os empregados efetivos da tomadora de serviços sejam contratados como terceiros.

f) Desvio de função - a Lei 13.429/2017 proíbe expressamente que trabalhadores terceiros executem atividades distintas da(s) prevista(s) no contrato de prestação de serviços firmado entre a empresa tomadora e a prestadora. Outra mudança, não menos importante para o setor do agronegócio, diz respeito aos contratos de trabalho temporário regidos pela Lei 6.019/74. Os trabalhadores temporários, que já eram utilizados no setor agro para execução de atividades não rurais, tais como o recebimento de grãos, tiveram o prazo de duração de seus contratos ampliados para até 180 dias, com possibilidade de prorrogação por até mais 90 dias. E ainda sobre a contratação de temporários a lei ampliou as hipóteses de contratação, sendo agora possível a contratação desses trabalhadores não apenas para acréscimo extraordinário de serviços ou para substituição de empregados efetivos da empresa contratante, mas para demanda complementar.

Essas mudanças irão contribuir positivamente na economia e em especial no setor agropecuário. Os impactos positivos das mudanças das Leis trabalhista já são percebidos, como a possibilidade de terceirização ser estendida às atividades fins. No setor agropecuário, a nova lei irá contribuir não só para reduzir os custos do produtor rural, mas também para aumentar a oferta de empregos. Esta mudança ocorre em momento oportuno, quando o país está empenhado em retomar o crescimento econômico, com a geração de

emprego e renda para todos. Efetivamente com a possibilidade dos produtores rurais contratarem (agora com segurança jurídica) empresas de prestação de serviços especializados na área rural para a execução de atividade fim, os produtores terão seus custos reduzidos. Serão as prestadoras as responsáveis por selecionar, treinar e contratar profissionais habilitados e qualificados para desenvolver as atividades, assim como serão responsáveis pela gestão desses trabalhadores. Desta forma, o produtor rural também terá seu tempo otimizado, já que poderá focar totalmente o desenvolvimento do seu negócio. As alterações da legislação trazem segurança jurídica a todos: ao trabalhador que terá garantido o o pagamento do seu salário e de ter as mesmas condições dos empregados da tomadora; à prestadora e ao produtor, pois não há mais omissão sobre a legalidade da terceirização na atividade fim. Porém, para que o produtor rural realmente não tenha riscos, deverá buscar empresas prestadoras com credibilidade, boa reputação no mercado e atuação sólida e transparente. Afinal, ele será subsidiariamente responsável pelo pagamento das obrigações trabalhistas e previdenciárias do trabalhador terceirizado. Em outras palavras: se a empresa prestadora não pagar corretamente todos os valores, o produtor rural pagará!

CONCLUSÃO

Ao término deste trabalho, que não pretendeu de forma algum esgotar o assunto – mas contribuir para a discussão, difusão do conhecimento, sistematização do regramento, chegamos a conclusão de que o contrato de trabalho de trabalho por tempo determinado, especificamente o contrato de safra (objeto desta pesquisa) é um instrumento jurídico de imensa importância e, digamos até mesmo necessária para que possamos modificar de forma radical o crítico quadro relacionado ao desemprego que temos hoje no nosso país.

Apesar de ser um tema que ainda causa estranheza por parte dos contratantes e receio por parte dos contratados, não se pode negar que ajuda em muito a reduzir o número de trabalhadores informais existentes em nosso país, pois seguindo as regras, os produtores rurais e empresas do agronegócio, que são fontes empregatícias do nosso país, podem contratar formalmente os funcionários por meio de contrato de trabalho por tempo determinado (contrato de safra) respeitando suas regras e garantindo seus direitos, suprimindo assim as necessidades que a empresa rural ou empregador rural naquele dado momento e, ainda contribuindo para o desenvolvimento social do país.

Para o trabalhador, ainda que sendo supridos alguns direitos como aviso prévio, seguro desemprego, multa de 40% sobre o FGTS em termo do contrato e flexibilizada a estabilidade empregatícia, os demais direitos garantidos constitucionalmente são equiparados aos dos trabalhadores com contratos individuais por tempo indeterminado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6º Ed revista, Editoria LTr, São Paulo, 2010.

BEVILÁQUA, Clóvis. **Código Civil Anotado**. Francisco Alves: Rio de Janeiro, 1916.

BRASIL, **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 4 set 2017.

_____, **DECRETO-LEI N.º 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em 4 set 2017.

_____, **LEI Nº 5.889, de 8 de junho de 1973**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em 4 set 2017.

_____, **LEI Nº 8036, de 11 de maio de 1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm>. Acesso em 4 set 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 16ª e. Saraiva: São Paulo, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Saraiva: São Paulo, 2008.

FLEURY, Maria das Graças Prado. **Relações de emprego no campo: as diversas formas de contratação e a reestruturação produtiva**, 2010. Dissertação de Mestrado, UFG. Goiânia. Disponível em: <https://mestrado.direito.ufg.br/up/14/o/RELACOES_DE_EMPREGO_NO_CAMPO_-_AS_DIVERSAS_FORMAS_DE_CONTRATACAO_E_A_REESTRUTURACAO_PRODUTIVA.pdf?1333288495>. Acesso em 04 out 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ed. Ltr: São Paulo, 2017.

GOMES, Orlando. **Contratos**. Forense: Rio de Janeiro, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFICA ESTATÍSTICA (**IBGE**), 2016.

Disponível em :

<ftp://ftp.ibge.gov.br/Contas_Nacionais/Contas_Nacionais_Trimestrais/Fasciculo_Indicadores_IBGE/pib-vol-val_201604caderno.pdf>. Acesso em 19 set 2016.

LEITE, João Antônio Pereira. **Contrato de Trabalho por Safra**. Ltr: São Paulo, 1976.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho**. 10ed. Saraiva: São Paulo, 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 7ed. Ed. Métodos: São Paulo, 2017.

SILVA, Ronald Tavares Pires da; FALCHETTI, Sirlei Ana. **Da revolução agrícola ao desenvolvimento sustentável e os princípios do ambientalismo no Brasil**. Disponível em:

<http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_3044.pdf>. Acesso em 17 out 2017.