

REGISTRO LEGAL DO CONTRATO DE SAFRANO ÂMBITO JURÍDICO BRASILEIRO

HENRIQUE BARRETO DE FREITAS¹

ELISANGELA MARCARI²

KAREN ADRIANE ROSA NUNES³

RESUMO: O contrato de safra, considerado como modalidade de contrato a termo, é aquele cuja duração depende de variações estacionais da atividade agrária (art.14, § único, da Lei nº 5.889/73. Esse contrato é essencial à atividade normal do empregador nos períodos de plantio e colheita, eventos sazonais, mas não extraordinários à atividade econômica, motivo pelo qual a contratação de trabalhadores se consubstancia em situação absolutamente previsível, inclusive quanto à sua duração aproximada, o que justifica a previsão do art.14 da Lei n.5.889/73, reconhecendo o vínculo de emprego do safrista e estabelecendo direitos específicos para tal modalidade contratual. Diante do desconhecimento das normas que regulam esse tipo de relação trabalhista buscamos através desse trabalho esclarecê-las, de forma a levar ao conhecimento dos envolvidos, seus direitos básicos e suas obrigações, sanando a insegurança e em consequência construindo uma realidade social mais justa e responsável. O objetivo principal deste trabalho é, pois, compreender que a Lei nº. 5.889/73, art. 14, § único, que trata do contrato de safra, tem como objetivo mostrar os parâmetros exigidos pela legislação trabalhista, afim, de estabelecer uma relação justa e segura entre empregador e empregado, bem como levar ao conhecimento desses cidadãos seus direitos e deveres dentro desse tipo de contrato.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato de safra; Empregador; Prazo determinado; Trabalhador rural.

LEGAL REGISTRATION OF THE HARVEST CONTRACT IN THE BRAZILIAN LEGAL SCOPE

ABSTRACT: The contract crop, considered as a form of forward contract, is one whose duration depends on seasonal variations of agrarian activity (Clause 14, § sole of Law nº. 5.889/73. This contract is essential to the normal activity of the employer during periods planting and harvesting, seasonal events, but not extraordinary economic activity, which is why hiring workers is embodied in a situation absolutely predictable, including as to its approximate length, which justifies the prediction of Clause 14 of the Law nº 5.889 / 73, recognizing the bond of employment safrista and establishing specific rights for this type of contract. Given the lack of rules governing this type of working relationship I come through this work to clarify them in order to bring to the attention of those involved, their rights basic and obligations, healing insecurity and consequently building a more just social reality and responsibility. the main objective of this work is therefore to understand the Law. nº 5.889/73, art. 14, § single, which deals with contract crop, aims to show the parameters required by labor legislation, in

¹ Acadêmico do Curso de Direito, Faculdade Fasipe – FASIFE. Endereço eletrônico: henriquefreitas1001@gmail.com

² Professora Mestre em Teoria Geral do Direito, Curso de Direito. Faculdade Fasipe – FASIFE. Endereço eletrônico: elisangela.marcari@hotmail.com

³ Professora Especialista em Direito Público, Curso de Direito, Faculdade Fasipe – FASIFE. Endereço eletrônico: karennunes13@hotmail.com

order, to establish a fair and safe relationship between employer and employee, as well as to inform these citizens their rights and duties in this type of contract.

KEYWORDS: Harvest contract. Employer. Determined deadline. Rural worker.

1. INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem o intuito de apresentar a sociedade um tipo de contrato pouco conhecido, porém muito utilizado em nosso país e principalmente em nosso estado, que explora diferentes culturas nesse solo fértil.

Há atividades agrárias que demandam uma maior quantidade de mão-de-obra em determinados períodos, compreendidos entre o plantio e a colheita. Como é o caso da cultura do café, por exemplo.

Para atender essa demanda, produtores rurais necessitam contratar mão-de-obra extra. Muitos trabalhadores, inclusive, migram de outros Estados em busca da oportunidade ofertada. Por mais que a contratação desses trabalhadores seja por um curto período, a formalização de contrato de trabalho por escrito garante segurança ao produtor e também ao trabalhador.

O tema em destaque trata-se do contrato de safra que tem diversas normas que regem desde sua constituição até sua extinção, de extrema importância e conhecimento. O não conhecimento das regras jurídicas aplicáveis a esse tipo de contrato, principalmente pelas partes envolvidas, empregador e empregado gera insegurança, da qual nem mesmo as partes sabem secunduzir dentro da relação.

É justamente para instruí-los e esclarecê-los que se realizará esse projeto de monografia, de tal relevância, esperando que desta pequena, mas importante ação enseje a construção de uma realidade social mais responsável e justa, cujos envolvidos estejam protegidos a luz da Lei.

No período de safra, a contratação dos trabalhadores rurais mostra-se embaraçada, ou, melhor dizendo, complexa. Os empregadores apresentam enormes dificuldades em conduzir suas ações dentro das prescrições legais.

Em se tratando dos empregados, estes somente se preocupam com sua subsistência momentânea, dando enorme valor, apenas, a remuneração salarial, esquecendo-se de levar em conta aspectos importantes, como exemplo, os relativos à saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Assim este estudo propõe como questão problema: Porque a contratação de trabalhadores rurais, no período de safra, mostra-se complexa e empregador e empregado não conhecem as obrigações e os direitos básicos presentes na relação entre eles?

O objetivo deste trabalho é esclarecer e avaliar os parâmetros exigidos pela legislação trabalhista em relação ao contrato de safra.

Este estudo procura ainda, mostrar os cuidados necessários ao recrutamento dos trabalhadores, os documentos fundamentais à regularização do empregador nos órgãos competentes, bem como esclarecer a jornada de trabalho do safrista e os seus referidos direitos.

A pesquisa é do tipo bibliográfica quanto aos fins e quanto aos meios, é um estudo onde enfocará conceitos que serão considerados importantes para se alcançar o objetivo proposto.

Este trabalho está organizado em três capítulos, sendo que no primeiro será pontuada toda a evolução histórica dos contratos, seu conceitos e requisitos, bem como sua natureza jurídica e os princípios norteadores na formação dos contratos, no segundo capítulo os sujeitos da relação empregado e empregado, o reconhecimento do vínculo empregatício, a referida subordinação jurídica X dependência - alcance do art. 3º da CLT, e conceito de empregado e trabalhador rural e finalmente no terceiro capítulo as normas jurídicas aplicáveis ao contrato desafra, seleção e recrutamento, documentos necessários do empregador e empregado, a

formalização, e duração dos contratos, bem como as formas de fixação do salário safrista, com destaque de como poderá ocorrer o término do contrato e a segurança jurídica devida a este trabalhador.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. Abordagem Histórica dos Contratos e seus Princípios Norteadores

O contrato, sem sombra de dúvida, caracteriza-se como um dos institutos mais ancestrais da história da civilização. De fato, é cediço que nos rudimentos da vida social o referido instituto já era vigente, e, desde então, passou a acompanhar, passo a passo, todas as transformações sociais, amoldando-se a estas.

Desdobra-se daí a conclusão de que o contrato mantém relação simbiótica com a realidade social, e seu desenvolvimento. Nesse sentido, Azevedo (2018) tem o seguinte posicionamento: A ideia de contrato vem sendo moldada desde os romanos, tendo sempre como base as práticas sociais, a moral e o modelo econômico da época. O contrato, por assim dizer, nasceu da realidade social. (AZEVEDO, 2018, p. 48)

Vale mencionar que a história do Direito Romano, trouxe em primeira mão a estruturação do contrato. Inicialmente, o *contractus* mantinha, na forma, sua sustentação mais relevante. Portanto, o rito, o sacramento, deveria ser fielmente observado, ainda que não explicitasse a vontade das partes, para somente assim concretizar-se a obrigação.

No entanto, essa característica de extremado formalismo restou amainada na sociedade romana, aproximando-se então a clássica concepção da livre manifestação de vontade que vincula os indivíduos, gerando então direitos e deveres.

Dentre os primeiros contratos aos quais se deu maior importância à vontade do que à forma situa-se a locação, e outros, como o mandato, a venda e a sociedade. Nos demais contratos ainda imperava o jugo da forma: somente após a observância de todo o sacramental é que assomava a obrigação.

Vale também mencionar que a partir da Idade Média, outras transformações irromperam no contrato, inspiradas nas práticas religiosas (direito canônico), na teoria do direito natural e nas teorias de ordem política e econômica, criando então terreno propício para o desenvolvimento da chamada concepção tradicional do contrato (doutrina da autonomia da vontade), como pontua Wald (2015)

O direito canônico contribuiu de forma concreta para a formação da doutrina da autonomia da vontade, haja vista que defendia a validade e a força obrigatória da promessa, sem que fosse necessário, para isso, a observância de qualquer formalismo. A palavra consciente dada pelo indivíduo o obrigava, moral e juridicamente (*ex nudo pacto nascitur*).

As teorias de cunho político igualmente contribuíram para as feições da concepção clássica do contrato. Notadamente a partir da Revolução Francesa, ganha força o dogma da vontade livre do homem. Rousseau, nesse esteio, teorizou o contrato social (o contrato como base da sociedade organizada), onde explicitou que o contrato não seria apenas fonte de obrigações entre indivíduos, mas também fonte do próprio Estado. Concluiu-se, pois, que o contrato não devia sua existência ao direito, mas justamente o contrário: o contrato é que daria sustentação ao direito, já que este é que derivaria de um contrato.

Todos esses procedimentos, portanto, trouxeram transformações ao contrato, retirando-o do pálio do formalismo, dando-lhe o contorno do princípio do *pacta sunt servanda*, princípio esse centrado na força cogente advinda da vontade dos contratantes.

Mais recentemente, após as transformações sociais e econômicas impostas pela Revolução Industrial e pelas grandes guerras, a concepção clássica do contrato restou reavaliada, e então se arrefeceu, peremptoriamente.

Tal assim ocorreu principalmente porque a paridade contratual apregoada pela teoria clássica era apenas formal, e não substancial, não tardando o surgimento de distorções, dada a prevalência da parte mais forte sobre a mais fraca. Daí se desdobrou o Estado intervencionista.

A função social do contrato ganhou amplitude, prestigiando-se cada vez mais a boa-fé que confere equilíbrio na expressão da vontade humana.

Os contratantes exigem segurança do Estado, e este passa a garantir a igualdade com a proteção do economicamente mais fraco, e assim valoriza o interesse coletivo em detrimento do individual.

2.2. Sujeitos da Relação de Emprego - Empregado

Para que haja a configuração da relação de emprego, ou o vínculo empregatício, espécies estas da relação de trabalho, é necessária a existência dos elementos fático-jurídicos cumulativamente. Portanto, a CLT, tem como objetivo, regular a relação entre empregado e empregador, afinal o Direito do Trabalho originou para garantir igualdade de condições para o empregado diante de seu empregador, pois se entende que a posição daquele é de hipossuficiência diante do maior poder econômico e social deste. Assim, deve-se entender que o foco das leis trabalhistas é a dignidade dos sujeitos do trabalho, garantir que as atividades que ocorrem dentro da relação de trabalho se desenvolvam de maneira benéfica.

O conteúdo da prestação é qualquer obrigação de fazer, física e juridicamente possível. O que o distingue dos demais contratos de prestação de serviços é o modo especial de concretização dessa obrigação de fazer. O empregado é o destinatário das normas protetoras que constituem o Direito do Trabalho.

Nada impede que o indivíduo trabalhe para mais de um empregador, havendo compatibilidade dos horários convenionados. De certo que não é admitida concorrência pelo empregado, nem a comunicação de segredos da empresa (art. 482, da CLT), mas não há qualquer vedação legal a pluralidade de empregos, que devem ser todos anotados na CTPS. (COSTA, 2021)

Em alguns contratos, pode existir cláusula de exclusividade ou a própria forma de prestação dos serviços, por si só (pela extensão de sua jornada e complexidade), por exemplo, impossibilitem a contratação de outro emprego.

Assim, segundo Luz (2014), não é empregado quem se faz substituir no emprego, salvo as exceções permitidas pelo empregador, como nos casos de falta do empregado em momento específico, por motivo de saúde, ou para tratar de assuntos particulares, ocasião em que o empregador encarrega outra pessoa capaz de exercer a mesma função para substituir o empregado ausente, caso não seja possível aguardar o seu retorno para a conclusão das tarefas. Mas nesse caso, a pessoa substitui o empregado no exercício da função, mas não na contratação (ela também mantém sua própria relação jurídica com a empresa, diversa da mantida pelo empregado substituído).

Empregado será todo aquele que prestar serviços em situação de subordinação jurídica ao empregador, seja qual for à natureza da obrigação de fazer, bem como o contrato de trabalho não tem conteúdo específico, que vai sendo determinado com o transcorrer do tempo e de acordo com as necessidades do empregador, mas sempre balizado pelos limites do próprio ajuste contratual e atribuições do cargo, como explica Luz (2014)

O poder de direção consiste no poder do empregador de organizar, de controlar e disciplinar as atividades do empregado. O empregado não detém poder de direção (subordinando-se a terceiros, indicados pelo empregador como seus representantes); perde o poder de controle, (uma vez que seu trabalho é fiscalizado e dirigido por outrem); e não tem poder disciplinar (eis que se sujeita às sanções disciplinares previstas ou toleradas pelas normas jurídicas). (LUZ,2014).

Outro critério a se observar é que o empregado, geralmente, trabalha no local do estabelecimento, cumprindo horário, marcando cartão de ponto, permanecendo à disposição do empregador, mesmo quando não está prestando serviço, diferentemente do autônomo. O trabalho subordinado é o que envolve ou transfere a um terceiro o poder de direção sobre sua força de trabalho, sujeitando-se, como consequência, ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar. (LUZ, 2014)

O salário pode ser convencionado em unidade de tempo (hora, dia, semana, quinzena, mês e até parcelas anuais, a depender da natureza da verba), de obra (quantidade de serviço, produção) e misto (por tarefa, combinando os dois tipos anteriores). Pagamento de comissões ou participação nos lucros não descaracteriza a relação de emprego. O contrato de trabalho é adesignação moderna da antiga locação de serviços.

A relação de trabalho tem caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação em uma obrigação de fazer, consubstanciada em trabalho humano. A expressão engloba a relação de emprego, a relação autônoma de trabalho, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e de trabalho temporário.

A relação de trabalho é gênero, do qual a relação de emprego é espécie. Por outras palavras: a relação de emprego, sempre, é relação de trabalho; mas, nem toda relação de trabalho é relação de emprego. Para Fida (2017) a relação de emprego possui caráter bilateral, oneroso, sinalagmático e comutativo.

Ainda segundo Luz (2014), ao se falar em relação de trabalho tem-se em foco o fato de uma pessoa, natural ou jurídica, ou mesmo um ente despersonalizado, figurar como tomador do serviço, auferindo a energia de trabalho da pessoa natural que se coloca na posição de trabalhador com a finalidade de, utilizando essa energia como incremento de sua produção ou melhoria de suas atividades, agregar valor para exploração de seus próprios produtos ou serviços junto ao usuário final.

Percebe-se, assim, que entre o trabalhador e o usuário final existe uma outra pessoa, otomador dos serviços, que usa da energia do trabalhador para impulsionar sua atividade empresarial, buscando no usuário final o pagamento pelo fornecimento do produto ou da prestação do serviço.

Numa relação de trabalho, portanto, nunca pode aparecer como tomador do serviço o usuário final, este mero cliente consumidor, mas sempre alguém que, utilizando do labor adquirido pela relação de trabalho, realiza sua função social perante os usuários finais.

2.3. Normas Jurídicas Aplicáveis ao Contrato de Safra

O mais aconselhável 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 de 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.

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.

Como já mencionado em parágrafos anteriores neste trabalho, o contrato de safra juridicamente deve obedecer à Constituição Federal de 1988 e, em seguida, à Lei nº 5.889/1973. Carece também de destacar que a CF/1988, em seu art. 7º, equiparou os direitos dos obreiros urbanos e rurais prevendo diversos direitos como o FGTS, que antes não existia, como menciona Wald (2015).

Resumidamente, pode-se dizer que o empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explora atividade agro econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Assim, todo empregador tem deveres para com os seus trabalhadores e usufruem dedireitos, a partir do momento em que o contrato de trabalho entra em vigor e até ao seu termo. A lei permite que o contrato de trabalho poderá ser verbal ou tácito, porém, segundo Valdemar Luz (2014) orienta-se, que o contrato escrito, para evitar dúvidas futuras a respeito do que foi combinado entre as partes, tendo em vista que, em caso de dúvida, considera-se que os contratos são celebrados por tempo indeterminado, se não houver prova em contrário.

Outro ponto fundamental, é posicionado por Antenor Pelegrino (2011), que para que se inicie a prestação de serviços, deve-se registrar os empregados, dessa forma, o empregado deverá fornecer ao empregador, mediante recibo, para esse fim: documento de identificação; fotografia 3x4; cartão do PIS (se for o caso); Certidão de Nascimento de filhos menores de 14 anos ou de filhos inválidos (para concessão do salário-família).

Para Pelegrino (2011), a Lei nº 11.718/2008, artigo 14-A, §§ 2º, 3º e 7º, determina a filiação e a inscrição do trabalhador na Previdência Social decorrendo, automaticamente, da sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP, cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação.

Com o registro, normalmente ocorrerá a inscrição do PIS, cuja finalidade é o recolhimento do FGTS e INSS, que deve ser feita a inscrição do empregado no PIS, caso ainda não esteja inscrito. O cadastramento se faz perante a Caixa Econômica Federal. Mesmo os empregados de pessoa física devem ser inscritos.

Porém, segundo, Antenor Pelegrino (2011), também informa que, todo trabalhador safrista deve ser submetido a exames médicos, por conta do empregador, nas seguintes ocasiões: a) na admissão, antes que o trabalhador assuma suas atividades; b) na dispensa, antes da efetivação do acerto rescisório, no caso de o último exame de saúde ocupacional ter sido realizado há mais de 90 dias.

Deve atentar também finalmente, que, para cada exame médico realizado, deverá ser emitido o Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, com o conteúdo mínimo previsto na NR-7, em duas vias, sendo a primeira arquivada no local de trabalho e a segunda entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira.

Vale ainda mencionar que o contrato de safra é uma das espécies de contrato temporário, devendo constar o prazo de início e encerramento da contratação, a depender das variações estacionais e do trabalho a ser desempenhado pelo empregado safrista. Alguns tribunais entendem, não é o entendimento majoritário, que não é necessário que seja estipulado prazo no contrato de safra.

O prazo máximo de duração é de 02 (dois) anos, como prevê o artigo 445 da CLT, mas o ideal é que seja somente para a safra e período contratado, sob pena de ser reconhecida a desvirtuação do contrato de safra e, por consequência, a contratação por prazo determinado.

Perdura até os dias de hoje, que o deste contrato ser amplamente aplicado, ainda existe pouca doutrina sobre o mesmo, e, portanto, ainda há muitas discussões a respeito dessa modalidade.

O registro legal do contrato de safra, segundo Pelegrino (2019) encontra-se elencado no Decreto nº 73.626/74, bem como na CLT e as demais leis trabalhistas, no entanto, estas últimas somente executam aos contratos de safra naquilo que não confrontar com a Lei nº 5.889/73. É uma espécie de contrato por prazo determinado, porém, como depende de variações estacionais das atividades agrárias, não tem necessidade de se estabelecer, datas de início e término do contrato, bastando colocar no contrato o produto e o ano em questão, por exemplo "soja/2022".

Outro detalhe acerca deste contrato é que, dependendo da atividade, envolve desde o preparo do solo, o cultivo e finalmente a colheita, podendo abranger todas essas etapas ou apenas uma delas.

O pagamento da remuneração é individual, mediante recibo, pago pessoalmente ao empregado, segundo Pelegrino (2011) o salário é a contraprestação devida pelo empregador ao empregado em virtude do serviço prestado ou posto à sua disposição, em face do contrato de trabalho, ou seja, é o pagamento obrigatório do empregador pelo trabalho realizado ou pela disposição do trabalhador, conforme CLT art.457.

Dessa maneira, no ato do pagamento do salário deve o empregador colher a assinatura do funcionário na folha de pagamento, como também no recibo, chamado de contracheque, em duas vias, permanecendo uma via com o empregador e outra com o empregado, conforme expõe art. 464, caput, da CLT. (FIDA, 2017)

O pagamento do salário deverá ser efetuado em dia útil, no local do trabalho, dentro do horário de expediente, ou até 02 horas após o término da jornada de trabalho, exceto se for realizado por meio de depósito bancário, que tem força de recibo, conforme prevê os art. 464, parágrafo único, e art. 465, ambos da CLT. (FIDA, 2017)

O pagamento em dinheiro deve ser em moeda corrente do país, art. 463, caput, da CLT. O que buscou a lei foi evitar o pagamento do salário em moeda estrangeira, que dificultaria para o empregado, assim como evitar o pagamento em vales, notas promissórias ou outros semelhantes.

Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo, referente as alíneas “a” e “b” abaixo: (Art. 9º da Lei nº 5.889/1973) Ressalta-se, que as deduções citadas a seguir deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

a) Moradia: Até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada.

Nota 1: A moradia, também quando previamente combinado com o empregado, deve seguir as especificações da lei no limite de 20% sobre o salário-mínimo.

Nota 2: Se a habitação for utilizada por mais de um empregado, o percentual acima será dividido igualmente pelo número total de ocupantes. Esclareça-se que é proibido por lei que uma mesma habitação sirva de moradia para mais de uma família.

O empregador poderá fornecer ao empregado moradia gratuita, sem que esse benefício tenha natureza salarial, desde que essa condição esteja prevista em contrato escrito e seja comunicada ao sindicato da categoria (Manual do Contrato de Safra – Ministério do Trabalho e Emprego). Conforme o artigo 9º, § 3º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de 30 (trinta) dias.

b) Alimentação: Até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região.

Nota: A alimentação, quando expressamente autorizado pelo empregado, apenas quando for fornecida pelo próprio empregador, nas condições previstas em lei.

c) Adiantamentos em dinheiro: Esses adiantamentos devem ser feitos mediante recibo, uma via do empregado e outra do empregador, devendo esta ser arquivada junto com o recibo normal de salários (Manual do Contrato de Safra - Ministério do Trabalho e Emprego).

A cessão, pelo empregador, de moradia e de sua infraestrutura básica, assim como bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais (Art. 9º, da Lei nº 9.300, de 29 de agosto de 1996).

Conclusivamente, pode-se dizer que é salário in natura, quando há habitualidade e gratuidade no fornecimento pelo empregador das utilidades, conforme art. 458, da CLT. Em caso de eventualidade e cobrança, não configura salário utilidade. Ele decorre do contrato de trabalho e do costume da região.

É garantido a cada safrista mensalmente, até o 7º dia útil de cada mês subsequente ao

trabalhado, o depósito no valor de 8% de remuneração paga ou devida. O safrista terá direito ao saque dos depósitos do FGTS, devidamente corrigidos monetariamente, no ato da rescisão do contrato de trabalho por fim de contrato e na rescisão antecipada por parte do empregador, sem justa causa. Há outras hipóteses que se encontram previstas na Lei.

Com esse entendimento outro questionamento se faz necessário, vez que o empregado safrista é a única espécie de trabalhador rural que faz jus a esta indenização ao término do contrato.

Vindo a prevalecer esse posicionamento doutrinário deve-se ponderar que outros empregados rurais poderão se sentir discriminados, na medida em que prestarão serviços ao mesmo empregador, muito possivelmente no mesmo local de trabalho, e não receberão a dita indenização cumulada com o depósito do FGTS.

Como o Contrato de Safra é um contrato por prazo determinado, que tem sua duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias, ao mesmo poderá ser aplicado o Art. 452 da CLT que dispõe que todo contrato por prazo determinado que suceder de novo contrato por prazo determinado, dentro de um período de 6 (seis) meses, será considerado como contrato por prazo indeterminado.

O empregador, neste caso, para fazer uma nova contratação de um mesmo trabalhador, na modalidade de Contrato de Safra, deverá aguardar um intervalo superior a 6 (seis) meses de intervalo. Caso contrário o contrato de safra será nulo e passará a ser contrato por prazo indeterminado.

Para Fida (2017), quando o contrato a prazo determinado alcança a data prevista para o seu término, o empregador pode optar por manter o empregado, tornando, assim, seu contrato a prazo indeterminado, ou optar pela rescisão, caso não pretenda permanecer com o mesmo.

Fida (2017) ainda relata que expirado normalmente o contrato de safra, o empregador pagará ao safrista: a) saldo de salário; b) 13º salário; c) férias proporcionais com 1/3 da CF/88;

d) férias vencidas com 1/3, se for o caso;

e) e) FGTS - que substituiu a antiga indenização por tempo de serviço.

Na rescisão por término normal do Contrato de Safra são devidas as seguintes verbas ao trabalhador, como dito anteriormente no último § do subitem 3.6: a) Saldo de salário; b) 13º salário proporcional; c) Férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço); e d) Salário família, se fizer jus.

Para Pelegrino (2017) o art. 14 da Lei nº 5.889/1973, previa que, ao término normal do contrato de safra, seria devida ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, a importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço trabalhado ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Todavia, a Constituição Federal de 1988, o seu Art. 7º, III, estendeu aos trabalhadores rurais o regime do FGTS, assim sendo, têm se entendido que esta indenização foi substituída pelo saque dos depósitos do FGTS.

Portanto, o aviso prévio, típico instituto do contrato por prazo indeterminado, embora admitido também nos contratos de prazo determinado, desde que contenha cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada, não tem sua aplicação no contrato desafra, por ser um desvirtuamento da sua finalidade, como explica Pelegrino (2011).

O contrato do safrista é outra espécie de contrato por prazo determinado, não se sabe a data final da safra, portanto, não cabe o aviso prévio.

A jurisprudência já aceita que a safra não termina em um dia certo. É da própria natureza do contrato de safra a diminuição gradual do número de trabalhadores necessários, o que não se confunde com dispensa antecipada dos contratados (Manual do Contrato de Safra – Ministério do Trabalho e Previdência)

Resumidamente, pode-se entender que, em relação ao safrista, o empregado por tempo indeterminado prefere negligenciar a defesa de direitos indiscutíveis para não correr o risco

deser despedido em represália, o safrista, ao término de cada pacto, sacrifica direitos certos para não provocar uma quebra na sequência de contratos que vinha firmando, ano após ano, com o empresário rural, como assevera Alice Barros (2016).

Admitir o fluxo prescricional pelo prazo reduzido, em relação a cada contrato, sem levar em conta os pactos subsequentes, significa reduzir a proteção conferida a tais trabalhadores a quase nada, uma vez que seu estado de dependência da boa vontade patronal é ainda mais evidente, pelo fato de que podem deixar de ser contratados novamente sem nenhum custo adicional para o empregador.

Assim, para que a proteção legal seja efetiva, é indispensável que seja observada a duração do prazo prescricional conforme haja, ou não, contrato de trabalho vigente entre as partes. Alguns doutrinadores chegam a resultado prático similar, sustentando que a recontração do safrista interrompe a prescrição, todavia, Orlando Fida (2017) como já mencionado neste trabalho monográfico, entende que a hipótese seja de interrupção, pois, ao firmarem novo contrato, nem o empregado pratica um ato de exigência de seu crédito, nem o empregador reconhece àquele algum direito relativo aos contratos anteriores.

Por fim, o fato de alguns trabalhadores safristas ajuizarem ações trabalhistas mesmo na vigência dos respectivos contratos de trabalho não invalida a aplicação dos prazos prescricionais na forma acima enunciada.

Para Fida (2017) não há elementos que permitam concluir que se trate da maioria dos trabalhadores que se dispõem a correr tal risco. Afora isso, embora a busca da tutela jurisdicional pelo trabalhador safrista possa não atrapalhar nova contratação no ano seguinte em algumas grandes empresas, o mesmo não se pode dizer em se tratando de empregadores de menor porte.

Ademais, a existência de certo preconceito em relação aos trabalhadores que postulam seus direitos em juízo é fato notório, prescindindo, por isso mesmo, de demonstração.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conhecimento das normas jurídicas que regem o contrato de safra é de suma importância, pois afinal são eles que protegem a relação de trabalho e dão suporte e legalidade a atuação do empregador, além de oferecer apoio e proteção ao empregado.

Evidente que o contrato assume, hodiernamente, funções diversas das que perpassaram este instituto ao longo de séculos.

Da solidariedade clássica dos tempos antigos, o contrato assumiu um caráter mais geral com os romanos, com preocupação precipuamente processual; recebeu influência voluntarista do direito canônico e do Iluminismo; e acabou por ser devidamente instrumentalizado na busca pela efetivação da dignidade da pessoa humana.

O tema é atualíssimo e de grande importância, haja vista que a busca pela melhoria na qualidade das relações trabalhistas no meio rural passa certamente por iniciativas como esta que sistematiza e transforma os preceitos trabalhistas aplicáveis em algo simples e assimilável pelos maiores interessados: o empregador e o trabalhador rural.

Deste estudo conclui-se a extraordinária importância do empregador em conhecer todos os elementos constituintes do contrato de safra, assimilando a segurança jurídica desta modalidade especial de contrato praticada no exercício de contratações de trabalhadores para o período das safras observando as normas e os preceitos legais vigentes em nosso ordenamento jurídico, principalmente a Lei nº 5.889/73, Lei do Trabalhador Rural.

Conclui-se ser a contratação benéfica ao empregador que passa a estar assegurado pela lei e seguro juridicamente por meio das contratações regulares.

Dessa forma, pode-se dizer com toda clareza que a hipótese levantada neste estudo é

verdadeira, visto que a contratação legal importa em segurança jurídica ao empregador. Esta segurança abrange a segurança jurídica previdenciária, a segurança jurídica em juízo, a segurança jurídica contributiva, a segurança jurídica em fiscalizações do Ministério do Trabalho e a segurança jurídica da não tipificação de crime penal.

REFERÊNCIAS

AGUIAR DIAS, José de. **Da responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

AZEVEDO, Antônio Junqueira de. **Negócio jurídico: existência, validade e eficácia**. São Paulo: Saraiva, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais do trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Lei nº 5.889/1973**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 04.06.2022.

BRASIL. **Decreto nº 99.684/1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 04.06.2022.

BRASIL. Contrato de safra: manual. Brasília:MTE/SIT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 04.06.2022.

CAHALI, Yussef Said. **Dano e indenização**. São Paulo: RT, 2006.

CHAVES, Antônio. **Tratado de Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 2016.

COSTA, Armando Casimiro. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo. LTr, 2015.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Código civil anotado**. São Paulo: Saraiva, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Direito civil brasileiro: teoria geral do direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2021.

FERNANDES NETO, Guilherme. **Abusos do direito no código de defesa do consumidor**. Brasília: Jurídica, 2017.

FIDA, Orlando Torres de. **Prática e jurisprudência dos contratos**. Campinas: Mizuno, 2017.

GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

GOMES, Orlando. **Contratos**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2019.

LARROUSE. **Grande enciclopédia Larrouse cultural**. São Paulo: Nova Cultural, 2020.

LUZ, Valdemar Pereira. **Manual prático da elaboração de contratos e documentos**. Porto Alegre: Sagra, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

PELEGRINO, Antenor. **Trabalho rural**. São Paulo: Atlas, 2011.

PELEGRINO, Antenor. **Empregado rural e trabalhador rural**. São Paulo: Atlas, 2019.

PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho rural e a terceirização**. São Paulo: LTr, 2011.

WALD, Arnoldo. **Obrigações e contratos**. São Paulo: RT, 2015.