

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 4.733, DE 2001

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para incluir o contrato de safra nas hipóteses que admitem a contratação por prazo determinado e para isentar o empregador de anotá-lo na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Autor: Deputado JOSÉ CARLOS ELIAS
Relator: Deputado CLÁUDIO MAGRÃO

I - RELATÓRIO

A iniciativa em epígrafe tem por objetivo permitir que o contrato de safra não seja anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como inseri-lo nas hipóteses autorizativas de adoção do contrato de trabalho por prazo determinado, previstas no art. 443 da CLT.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O art. 1º do projeto em apreço defende a não anotação na CTPS do trabalho de safra. Segundo seu autor, Deputado José Carlos Elias, tal medida se justifica em razão “das dificuldades pelas quais passa o setor rural,

especialmente, prossegue o ilustre Parlamentar, “quanto às relações de trabalho”.

O que se almeja, de fato, é mais uma forma de flexibilização ou desregulamentação do trabalho – desta feita, para os contratos de trabalho rural, na modalidade safra. A fundamentação para tal desiderato já é de todos conhecida: desregulamentação e flexibilização surgem com o discurso neoliberal e globalizante. Os seus defensores propugnam pelo afastamento da rigidez legislativa e procuram justificativa na crise econômica ou na busca por produtividade e margem de lucro maiores.

Tornar a produção menos onerosa, mais competitiva, gerar mais empregos, adequar o país à modernidade, tudo isso, também, é trazido à baila, no momento em que se clama pela flexibilização e desregulamentação.

Aos reclamos de diminuição de encargos sociais, temos de, necessariamente, contrapor algumas ponderações: qual a verdadeira dimensão desses encargos? Até que ponto poderiam ser retirados direitos do empregado? Em que pontos o trabalhador poderia negociar o seu contrato?

Se o direito do trabalho brasileiro é rígido, marcado pelo forte intervencionismo estatal, o que inviabiliza uma regulação do trabalho capaz de atender à rapidez e à dinâmica do mercado, a flexibilização e a desregulamentação, não sendo ainda uma realidade, tende a sê-lo em futuro próximo. Não há como fugir desse debate, dessa tensão dialética.

Mas há de existirem limites. Num cenário de tantas contradições sociais no Brasil e no mundo, o Estado tem papel relevante nesse processo impondo restrições necessárias ao poder do dinheiro, fazendo prevalecer o princípio da dignidade humana.

Não podemos esquecer os princípios que fizeram surgir e ainda norteiam o direito do trabalho, máxime a inequívoca situação de desequilíbrio do contrato de trabalho.

Mesmo que seja inexorável uma certa flexibilização ou desregulamentação das normas trabalhistas, alguns pontos devem ser preservados, por serem inerentes à própria dignidade humana do trabalhador. E é a partir desse raciocínio que não podemos aceitar que os contratos de safra fiquem sem a devida anotação na CTPS.

Como bem adverte o Prof. Márcio Túlio Viana, *in A proteção social do Trabalhador no mundo globalizado – o Direito do Trabalho no limiar do século XXI*, publicado na Revista Ltr, São Paulo, . 7, v. 63, p.885-895, em julho de 1999:

“As leis que protegem o trabalhador já parecem um campo minado: a cada passo podem explodir a seus pés. (...) O que esperar desse caos? Que vida terão nossos filhos? Para onde vai a economia? O que a ideologia esconde? Qual o futuro do direito? Haverá, de fato, um futuro? Diria Brecht: ‘tantas perguntas, poucas respostas...’”

O trabalho não pode deixar de significar fator de dignificação do ser humano, para, simplesmente, representar um valor pecuniário e nada mais.

Como elucida Arnaldo Süsskind, *in Instituições de Direito do Trabalho*, 14^a edição, São Paulo, publicada pela Ltr, em 1993:

“Visando ao amparo do trabalhador como ser humano e à prevalência dos princípios da justiça social, mediante limitação da autonomia da vontade, o Direito do Trabalho se constitui, em grande parte, de preceitos de ordem pública.”

O direito do trabalho tem efetivamente um traço característico protecionista em seu conjunto, do qual é elemento integrante a anotação na CTPS. Para entender esse tópico é preciso responder estas perguntas: o que é a CTPS? Qual o valor das anotações na CTPS?

A CTPS, no dizer de Sérgio Pinto Martins, *in Direito do Trabalho*, 17^a edição, Editora Atlas:

“constitui-se no documento de identificação do trabalhador, dando elementos ao governo para analisar a mão-de-obra empregada e a que está por se empregar, inclusive tendo idéias dos menores que são empregadores ou pretendem empregar-se. Por meio da CTPS há condições de o empregador verificar o passado do trabalhador, observando se este permaneceu muito ou pouco tempo no emprego, se passa de emprego em emprego. Para o trabalhador, a CTPS irá demonstrar o tempo de serviço em que contribuiu como empregado para efeitos de

contagem do referido tempo, visando à concessão de futura aposentadoria. Destina-se, também, a CTPS a provar a existência do contrato de trabalho e as condições que foram pactuadas, como salários, atualizações desses, contribuição sindical, férias etc”.

Quanto ao valor das anotações na CTPS, prossegue Sérgio Pinto Martins:

“A CTPS serve de prova nos seguintes casos: (a) de dissídio na Justiça do Trabalho entre a empresa e o empregado por motivo de salário, férias, ou tempo de serviço; (b) perante a Previdência Social, para o efeito de declaração de dependentes; (c) para cálculo de indenização por acidente do trabalho ou moléstia profissional. Reza, ainda, o art. 19 do Regulamento da Previdência Social que as anotações na CTPS valem como prova de filiação à Previdência Social, relação de emprego, tempo de serviço e salário-de-contribuição. Dispõe o art. 456 da CLT que a prova do contrato de trabalho será feita pelas anotações constantes da CTPS do empregado ou por instrumento escrito, ou também por todos os meios de prova admitidos em direito. Discute-se se as anotações na CTPS geram presunção absoluta (*juris et de jure*) ou relativa (*juris tantum*). O Enunciado 12 do TST esclareceu a questão dizendo que as anotações na CTPS do empregado geram presunção relativa e não absoluta, permitindo prova em sentido contrário.”

Ademais, como destacou o Deputado Nilson Mourão, em seu voto em separado, proferido na Comissão de Agricultura e Política Rural, contrário à tramitação da proposição,

“se no contrato por prazo determinado é obrigatória a assinatura da CTPS, não se pode criar uma diferenciação em prejuízo dos safristas, pelo simples argumento da temporalidade da relação empregatícia”.

Portanto, somos desfavoráveis ao conteúdo do art. 1º do projeto ora relatado, por entender que o mesmo tenta afastar norma de ordem pública, expressa no art. 29 da CLT.

Quanto ao art. 2º da proposição, nada temos a opor, no mérito. É uma flexibilização necessária e atende às peculiaridades do trabalho rural, notadamente as decorrentes de sazonalidades. De fato, como esclarece o autor do projeto,

“um dos principais instrumentos disponíveis para este combate ao desemprego é o contrato de safra, modalidade de contratação exclusiva do meio rural e que emprega um enorme contingente de trabalhadores”.

Ocorre que o art. 14 e seu parágrafo único da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, que “estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências” já contempla a figura do contrato de safra, *in verbis*:

“Art. 14 Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.”

No direito do trabalho, a regra é o contrato por prazo indeterminado, já que se trata de um contrato de prestações sucessivas, que se protraí no tempo. Em razão do princípio da continuidade do contrato de trabalho, presume-se que este perdura no tempo.

Na área rural, também pode ser feita a contratação por tempo determinado com base na Lei nº 9.601, de 1998, pois essa é expressa no sentido de que pode ser feita em qualquer atividade, inclusive nos contratos de safra, pois não há proibição nesse sentido na lei. Esse diploma legal, em seu art. 1º, é expresso em excluir do novo contrato por prazo determinado as exigências contidas no § 2º do art. 443 da CLT. Com a Lei nº 9.601, de 1998, portanto, há uma hipótese distinta da prevista no art. 443 da CLT para a contratação de trabalhadores por tempo determinado.

O prazo máximo de 60 (sessenta) meses contido no art. 2º da Lei nº 9.601, de 1998, é apenas para a redução dos encargos sociais, não sendo o limite máximo para a contratação por tempo determinado, que fica

sujeita à regra dos dois anos contida no art. 445 da CLT. Apenas o art. 2º, que trata da redução dos encargos sociais, terá vigência de 60 (sessenta) meses. Os demais artigos terão vigência indeterminada.

Ante os argumentos expostos, somos pela **rejeição** do Projeto de Lei nº 4.773, de 2001.

Sala da Comissão, em de de 2003.

Deputado CLÁUDIO MAGRÃO
Relator

2003_1615_Claudio Magrão