

**PROJETO DE LEI N° , DE 2001**  
**(Do Sr. JOSÉ CARLOS ELIAS)**

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.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 29 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, instituída pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º:

“Art. 29. ....

§ 4º Fica dispensada a anotação do contrato de safra na Carteira de Trabalho e Previdência Social.”

Art. 2º O § 2º do art. 443 da CLT passa a vigorar acrescido da seguinte alínea “d”:

“Art. 443. ....

§ 2º ....

d) de contrato de safra.”

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICAÇÃO**

Aqueles que convivem diuturnamente com o trabalho rural, sabem das dificuldades pelas quais passa o setor nas mais diversas áreas e, mais especificamente, quanto às relações de trabalho.

Já há algum tempo temos observado um desestímulo à contratação de trabalhadores rurais, principalmente em razão dos excessivos ônus decorrentes do contrato de trabalho. Com isso, tem aumentado de forma vertiginosa os índices de desemprego no campo.

Acreditamos que a teoria atualmente difundida nos meios acadêmicos e jornalísticos, propugnando por uma redução dos encargos trabalhistas, deva ser estendida, igualmente, às relações de trabalho rurais, como forma de estimular uma retomada das contratações.

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.

Somos de opinião que as propostas constantes do presente projeto terão o condão de estimular novos contratos, diante da diminuição das formalidades burocráticas daí decorrentes.

Tendo em vista o elevado alcance social de que se reveste a proposta, esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares na sua aprovação.

Sala das Sessões, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2001.

Deputado JOSÉ CARLOS DIAS

**DIRETORIA LEGISLATIVA**  
**CONSULTORIA LEGISLATIVA**

**ORIGEM:** Deputado JOSÉ CARLOS ELIAS

**TIPO DE TRABALHO:** INFORMAÇÃO TÉCNICA

**ASSUNTO:** Alterações na legislação sobre contrato de safra

**CONSULTOR:** Eliézer Noleto

**DATA:** maio de 2001

O senhor Deputado José Carlos Elias encaminha solicitação de trabalho, tendo como fundamento sugestão remetida ao seu gabinete.

A mencionada sugestão propõe duas alterações à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, ambas relacionadas ao contrato de safra. Uma delas pretende incluir, de forma expressa, esse tipo de contrato na relação do § 2º do art. 443, que disciplina as hipóteses que justificam a contratação por prazo determinado. Já a segunda, eximiria o empregador da obrigação de anotar o contrato de safra na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

O contrato de safra é regido pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, que “estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências”, o que implica dizer que aos safristas são assegurados os mesmos direitos dos demais trabalhadores rurais. Isso é o que está determinado, inclusive, no seu art. 1º, ao dispor que “as relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho”.

Esse entendimento está amparado em decisões da Justiça do Trabalho, a exemplo da seguinte ementa:

“O Safrista tem direito ao recebimento das vantagens tipificadas nas leis trabalhistas.” (TRT, 6ª Região – *in Ver. LTr 51-4/477*).

Essa introdução nos permite concluir que ao safrista assegura-se o recebimento de férias, gratificação de Natal, repouso semanal remunerado, horas extras e FGTS, dentre outros.

O contrato de safra encontra-se definido no parágrafo único do art.14 da Lei nº 5.889/73, que assim prevê:

“Art. 14. ....

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

Uma das alterações sugeridas é incluir o contrato de safra no artigo que disciplina o contrato por prazo determinado na CLT, que hoje tem a seguinte redação:

“Art. 443. ....

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviço especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.”

A regra no direito brasileiro é a celebração de contrato por prazo indeterminado, sendo o contrato por prazo determinado, portanto, uma exceção à regra, pois dele já consta, previamente, o prazo final de sua vigência.

Cotejando-se o conceito de contrato por prazo determinado, nos termos da CLT, com a definição de contrato de safra, constante da Lei nº 5.889/73, podemos observar que esse contrato já possui a natureza de contrato a termo, pois as variações estacionais e sazonais nas atividades agrárias, que caracterizam a safra, coincidem, na verdade, com a “realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”.

Não é por outro motivo que a doutrina e a jurisprudência são praticamente unâimes em conferir natureza jurídica de contrato por prazo determinado ao contrato de safra, senão vejamos:

O Ministro Mozart Victor Russomano, em seu festejado livro “Comentários à CLT”, ao comentar o art. 443 e seus parágrafos, relaciona as

hipóteses de contrato por prazo determinado, apresentando exemplos para cada uma delas. Transcrevemos o seguinte trecho: “III – *Aquele cuja vigência dependa de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.* Exemplo: “A” é aceito na fábrica de conservas de “B” para prestar-lhe serviços durante a safra de pêssegos.” O modelo utilizado pelo ilustre autor, nesse caso, é justamente o contrato de safra, ou seja, reconhece ele, expressamente, a natureza de contrato por prazo determinado do contrato de safra.

Em dado momento, o autor deixa claro a sua discordância com o tratamento dado ao tema, mas confirma o seu entendimento, *verbis*:

“Com certo atraso, a legislação brasileira reagiu contra a possibilidade ampla – admitida pelo direito anterior – de celebração dos contratos por prazo determinado.

Não teve o legislador nacional, é forçoso confessá-lo, coragem suficiente para revisar o conceito do antigo parágrafo único do art. 443, que é, hoje, o § 1º desse dispositivo. Manteve, por isso, o conceito elástico que define como contrato por tempo determinado certas modalidades de contrato que não mereceriam, talvez, essa classificação, **como é o caso do contrato de safra.**” (grifamos).<sup>1</sup>

O mesmo entendimento é esposado por Dirceu Galdino e Aparecido Domingos E. Lopes, autores da obra Manual do Direito do Trabalho Rural. No referido estudo, os autores, ao examinarem o contrato por prazo determinado, discorrem sobre a alínea “a” do § 2º do art. 443, hipótese à qual pode ser submetido, segundo eles, o contrato de safra. Esse posicionamento fica bastante evidenciado a partir da seguinte transcrição, onde discorrem sobre o contrato de safra:

“Tratando-se de autêntico contrato por prazo determinado nada impede que em vez de se colocar a data fixa de seu término, uma vez que a atividade da empresa dependerá do produto agrícola sazonal, que seja consignado: contrato por prazo determinado dependente da colheita do produto tal de tal ano, até sua ultimação, fazendo constar o pactuado na

---

<sup>1</sup> Russomano, Mozart Victor; *In Comentários à CLT*, 15ª ed., p. 395.

CTPS, ficha de registro do empregado e de preferência formalizar o contrato por escrito.”<sup>2</sup>

As decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas seguem a mesma linha de raciocínio defendida pelos doutrinadores, a exemplo das seguintes ementas selecionadas dentre muitas outras:

“Não há na lei qualquer proibição quanto ao contrato por prazo determinado quando se trata de safrista. Nada impede que esta espécie de contrato tenha termo final fixado em dia e mês, posto que, conforme o art. 443, § 1º da CLT, o contrato de prazo determinado, tanto pode ocorrer nos casos de tempo prefixado, como de execução de serviços especificados, ou ainda, de realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.” (TST – RR nº 4.972/83, rel. Min. Expedito Amorim, RDT 57/92).

“Safrista – O contrato de safra é uma modalidade de ajuste por prazo determinado. Atente-se para o conceito estabelecido pelo art. 14, parágrafo único, da Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973: “considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária”. A correta inteligência do art. 443 da CLT sugere que a caracterização desse tipo de contrato não depende, necessariamente, da fixação de datas certas. Recurso desprovido.” (TRT 3ª Região – RO nº17.227/94 – rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira – DJMG 21/02/1995).

À luz do que foi exposto, fica evidenciado que o contrato de safra já é considerado um contrato por prazo determinado, o que dificulta o vislumbre do efeito prático pretendido com uma proposição disciplinando a inserção do contrato de safra, de forma expressa, dentre as hipóteses elencadas no art. 443 da CLT. Não há impedimento legal a que se vincule o seu término a uma data prefixada. No entanto, há que se avaliar a conveniência desse procedimento, pois, de acordo com a sua própria definição, o contrato de safra depende de variações estacionais. Se, porventura, houver um retardamento da safra por qualquer motivo, excesso de chuva, por exemplo, poderemos ter uma

---

<sup>2</sup> Galdino, Dirceu e Lopes, Aparecido D. Errerias, *in* Manual do Direito do Trabalho Rural, 3ª ed., p. 59.

situação em que o empregador tenha que rescindir o contrato em um momento em que esteja necessitando do safrista, em razão de uma imposição contratual.

O segundo item abordado na solicitação de trabalho propõe que o empregador fique isento de anotar as Carteiras de Trabalho e Previdência Social – CTPS dos safristas.

A CTPS é o instrumento por excelência para comprovação do vínculo empregatício, daí a preocupação em se legislar sobre o tema de forma minuciosa na CLT.

Em relação ao empregador, a medida poderá representar um ganho, com a redução de alguns de seus ônus, haja vista a quantidade de trabalhadores que normalmente são contratados a cada safra. Sob a ótica do trabalhador, no entanto, poderemos ter, em tese, um prejuízo relativo. Isto porque a CTPS é considerada prova plena, segundo terminologia utilizada por Wladimir Novaes Martinez, para fins de Previdência Social, ao contrário do contrato escrito, considerado prova material, o que implica dizer, sujeita à comprovação.

Há uma situação de fato que podemos suscitar para tornar mais clara a afirmação do professor Martinez. Em algumas oportunidades, o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS concedeu a aposentadoria a determinados trabalhadores que perderam os comprovantes de recolhimento da contribuição previdenciária de um período específico. Isso foi possível porque o trabalhador apresentou sua Carteira de Trabalho anotada no período equivalente ao das contribuições perdidas. Para fins de acerto, o INSS descontou o valor das contribuições extraviadas do valor do benefício devido. Tal procedimento não seria possível apenas diante do contrato escrito.

Em relação à formalização do contrato de safra, mostra-se importante lançarmos mão da experiência vivenciada pelos profissionais que estão diretamente ligados ao tema. Nesse sentido, parece-nos bastante oportuno quanto ao tema o seguinte trecho retirado da obra de Dirceu Galdino e de Aparecido E. Lopes, já citada:

“A formalização do contrato de safra, além de adequar-se ao espírito da lei, ainda obrigará o safrista a certa responsabilidade contratual e obrigação de freqüência. Como se sabe, durante o ano, há em alguns meses concomitância de safras (algodão, cana, café, etc.), e uma

tendência generalizada de o safrista ir laborar para quem estiver pagando mais. Tendo sido formalizado o contrato, mais dificilmente ocorrerá tal situação, possibilitando até demissão por justa causa, caso se comprove que fora trabalhar para outro empregador ante o manifesto *animus abandonandi*.<sup>3</sup>

Essas são as considerações que consideramos oportunas à presente solicitação de trabalho. De qualquer sorte, devemos ressalvar que não há qualquer impedimento à apresentação de uma proposta disposta acerca do tema em enfoque, razão pela qual estamos remetendo uma minuta de projeto de lei em atendimento ao que foi solicitado, para avaliação do senhor Parlamentar sobre a conveniência em apresentá-la ou não.

Consultoria Legislativa, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2001.

Eliézer Noleto  
Consultor Legislativo

103673.189

---

<sup>3</sup> Galdino, Dirceu e Lopes, Aparecido D. E., ant. cit, p. 74