



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB
Faculdade de Direito

DAVI LIMA FURTADO MOURA DE FREITAS

CONTRATO POR SAFRA:
Segurança jurídica para empregados e empregadores

BRASÍLIA
2018

Davi Lima Furtado Moura de Freitas
13/0007935

CONTRATO POR SAFRA:
Segurança jurídica para empregados e empregadores

Dissertação de Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel, no Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Orientadora: Ana Paula Villas Boas

BRASÍLIA
2018

Davi Lima Furtado Moura de Freitas

CONTRATO POR SAFRA:

Segurança jurídica para empregados e empregadores

Dissertação de Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel, no Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Aprovado em: ____ de dezembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ana Paula Villas Boas
Universidade de Brasília
(Orientadora)

Profa. Tainá Aguiar Junquilha
Universidade de Brasília
(Avaliadora)

Profa. Dra. Talita Tatiana Dias Rampin
Universidade de Brasília
(Avaliadora)

Profa. Dra. Bistra Stefanova Apostolova
Universidade de Brasília
(Avaliadora-Suplente)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço àqueles que estão comigo desde sempre, que me amparam em todos os momentos de minha vida, meus pais, amigos e mestres, Socorro e Jales. Não existem adjetivos para qualificá-los mais, só tenho que agradecer por ser filho de vocês. Quando iniciei minha empreitada na UnB, outra pessoa comprou esse desafio junto comigo, minha tia e madrinha, Lorena. A senhora sabe que foi e ainda é meu porto seguro em águas tão distantes de minha terra natal e por meio de sua imagem agradeço a uma de minhas maiores bênçãos, minha família. Ao longo dessa jornada, outras pessoas foram chegando e tive uma bela surpresa quando encontrei uma nova pessoa que seria tão significativa em minha vida, Mariana. Minha parceira que divide as venturas e desventuras da vida a meu lado, alguém que chegou discretamente nas imediações de meu coração, se aconchegou, e agora faz parte de mim também. Mas tão impressionante quanto Mariana foi a nova família que ganhei, sua família, não destacarei nenhum pois todos são parceiros e amigos, cada um a seu modo, quero apenas deixar meus agradecimentos. Tenho ainda muitos amigos, parceiros e parceiras dessa longa jornada na UnB, obrigado por dividirmos essa vivência.

Agradeço ainda àqueles que propiciaram este momento desta banca. A minha orientadora Ana Paula, pelo bom humor, pela energia positiva, por sua força e determinação, mas principalmente por me aguentar. A professora Bistra, pelo carinho, atenção e respeito, por ser uma professora antes de tudo humana, que ensina ao mesmo tempo em que sente e responde aos alunos a sua volta. Ao professor Mamede, pelo comprometimento, pelo exemplo que foi, logo no meu segundo semestre, de

retidão e responsabilidade com os alunos e com o lecionar. Ao senhor Bruno, pela grata surpresa nessa hora um tanto desesperadora. A professora Débora, que não está nesta banca, mas que sem sombra de dúvidas é um exemplo de pesquisadora, orientou-me sobre o que é pesquisar, ainda estou muito distante, mas espero estar no caminho do que a senhora ensinou. E ainda ao professor Alyson em Florianópolis, que também não estará nesta banca, pelo exemplo, cordialidade e disposição, que continuemos a pesquisar sobre essas realidades que estão fora dos holofotes gerais.

Agradeço, por fim, a todos aqueles que propiciaram este momento, meu muito obrigado.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar as bases teóricas do contrato por safra e apresentá-lo dentro da realidade do mercado de pó-de-carnaúba na região de mata de cocais, no meio norte geográfico brasileiro. Para tanto, apresentar-se-á as bases contratuais relevantes, tanto civis quanto trabalhistas. Posteriormente, aprofundar-se-á dentro das premissas basilares do contrato por safra, apresentando-se seu cerne. Seguindo nessa perspectiva, será apresentado o mercado do pó-de-carnaúba, desenvolvido na vegetação de transição que se tem entre a floresta amazônica e a caatinga nordestina, região que abrange principalmente áreas dos estados do Maranhão, Piauí e Ceará. Trazer essa realidade a tona e apresentar uma funcionalidade do jurídico para sanar possíveis litígios nessa realidade é o principal objetivo deste trabalho, apresentando uma funcionalidade prática para um instrumento jurídico, dentro de uma realidade que necessita de visibilidade.

Palavras-chave: Contrato por Safra. Pó-de-Carnaúba. Meio Norte Brasileiro. Direito Trabalhista.

ABSTRACT

This work has the intent to present the theoretical basis of the employment contract by crop, and present it within the reality of the carnauba powder market, in the “mata de cocais”, located in the mid-northern geographic region of Brazil. For doing so, the relevant contractual basis will be presented, both in civil right and in labor law. Afterwards, the work will dig into of the basic premises of the employment contract by crop, to reveal it’s core. Following that perspective, will be presented the carnauba powder market, which is developed in the transition vegetation there is between the Amazon rainforest and the northeastern caatinga, that covers mostly the states of Maranhão, Piauí e Ceará. To bring forth this reality and to present a legal functionality for solving possible conflicts in this area is the main purpose of this work, and present a practical use for a legal instrument, within a reality that needs more social and governmental visibility.

Keywords: Employment Contract by Crop. Carnauba Powder. Brazilian Mid-Northern Region. Labor Law.

LISTA DE SIGLAS

CLT *Consolidação das Leis Trabalhistas*

TST *Tribunal Superior do Trabalho*

CF/88 *Constituição Federal*

IBGE *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1 CONTRATO, PERSPECTIVAS BASILARES CIVILISTA E TRABALHISTA	12
2 CONTRATO POR SAFRA	16
2.1 Características Gerais do Contrato por Safra	18
2.2 Referências Legais e a Maior Intensidade Laboral	19
2.3 Eventualidade X Continuidade do Trabalho Safrista	20
2.4 Perspectiva Coletivista	24
2.5 Conveniência da Forma Escrita	25
2.6 Carga Horária	27
2.7 Prorrogabilidade do Contrato por Safra	28
3 REALIDADE SAFRISTA DO PÓ-DE-CARNAÚBA	29
CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS	33

1 INTRODUÇÃO

Os processos criminais são os mais temidos de todos, e também os mais fascinantes para o público. Mas os processos civis, nos quais uma pessoa pede que outra a indenize ou ampare por causa de algum dano causado no passado ou ameaça de dano, têm às vezes consequências muito mais amplas [...]. A diferença entre dignidade e ruína pode depender de um simples argumento que talvez não fosse tão poderoso aos olhos de outro juiz, ou mesmo o mesmo juiz no dia seguinte. As pessoas frequentemente se vêem na iminência de ganhar ou perder muito mais em decorrência de um aceno de cabeça do juiz do que de qualquer norma geral que provenha do legislativo. (DWORKIN, 1999, p.3).

Essa afirmação de Dworkin é assustadora e introduz uma de suas obras mais importantes: O Império do Direito. Agora, pegue essa perspectiva temerária e jogue-a dentro do Direito do Trabalho, um campo de relações jurídicas desequilibradas em que, dentro de suas atividades cotidianas, um lado já é por regra subordinado ao outro, tem sua sobrevivência e de sua família atreladas a relação com a outra parte. Do outro lado, temos o empregador, indivíduo que tem que lidar com os ônus e bônus do mercado, e traz nas costas a responsabilidade de representar o sustento de diversos núcleos familiares (o seu e os de seus empregados) e que deve lidar com um ramo do Direito muitas vezes interpretado como tendo sido criado para proteger excessivamente o trabalhador.

Dentro dessa realidade tão complexa, que é a realidade jurídica trabalhista, como podemos lidar com tranquilidade perante essas incertezas do judiciário? Talvez um bom começo seria por instrumentos jurídicos que possam garantir segurança jurídica aos indivíduos que compõe a relação, tanto o empregado quanto o empregador, reduzindo custos e poupando o tempo das partes. Sendo mais direto, instrumentos contratuais bem redigidos, que compreendam e abarquem bem essas relações são uma boa resposta a essas incertezas do judiciário.

Porém, para a devida aplicabilidade desses instrumentos eles devem estar inseridos dentro de demandas reais, de modo que devemos trabalhar com o mundo que nos cerca, para além da academia. Dentro dessa perspectiva, lidarei com essa problemática em uma realidade que conheço e que julgo carente de disciplinamento jurídico e em muitas vezes desguarnecida de auxílio estatal. Levarei esse debate contratual trabalhista para a realidade da exploração do pó-de-carnaúba no Piauí, mais

especificamente em sua área de vegetação de transição presente no meio norte, na localidade da mata de cocais.

Por que falar dessa região? Qual é a relevância desse campo quando se compara com o todo brasileiro? Bem, primeiramente o fato de compor o todo já seria um motivo válido, mas podemos e devemos ir além. A grosso modo, estamos tratando das “drogas do sertão”, atividade comercial que nos é apresentada nos estudos de história como atividade complementar aos comércios de açúcar, algodão e gado de grande relevância no Nordeste brasileiro. Porém, nós compreendemos essa realidade superficialmente, não costumamos nos aprofundar nessa temática e acabamos tendo uma ideia muito enviesada dessa realidade.

No largo aproveitamento da fauna e flora indígenas para a fabricação de mezinhas, foram eles precedidos, aparentemente, pelos jesuítas. Estes, antes de ninguém, souberam escolher, entre os remédios dos índios, o que parecesse melhor, mais conforme à ciência e à superstição do tempo. Mas só a larga e contínua experiência, obtida à custa de um insistente peregrinar por territórios imensos, na exposição constante a moléstias raras, a ataques de feras, a vinditas do gentio inimigo, longe do socorro dos físicos, dos barbeiros sangradores ou das donas curandeiras, é que permitiria ampliar substancialmente e organizar essa farmacopeia rústica. (HOLANDA, 2012, p.63).

O trecho da obra de Sérgio Buarque de Holanda ajuda a ilustrar a apresentação quase que folclórica desse mercado. Apresentado desse modo, parece algo distante da realidade das grandes cidades, e na prática é, sim, algo distante, mas o que pretendo demonstrar no presente trabalho é que se trata de uma realidade relevante e palpável e que desse modo merece a abordagem.

Por fim, os objetivos do presente trabalho são apresentar um panorama doutrinário basilar sobre os contratos por safra e contextualizá-lo dentro da realidade sertaneja do mercado de pó-de-carnaúba. Para tanto, utilizarei um método de pesquisa misto, unindo revisão bibliográfica com coleta qualitativa de dados.

Devemos esclarecer ainda o método de pesquisa utilizado no presente trabalho. No caso, foram mesclados os métodos de levantamento bibliográfico com pesquisa empírica. Segui parcialmente um dos modelos de pesquisa apresentados por Robert K. Yin, descrito em sua obra “Pesquisa qualitativa do início ao fim”. O autor apresenta alguns modelos de coletas de dados qualitativos, e dentre eles recorri à análise de documentos e uso de dados arquivais (YIN, 2016, p. 51). Respectivamente, utilizei o

banco de dados abertos do TST de processos de 1999 até 2018 que fossem ligados às palavras chave “carnaúba” e “contrato por safra”, e, em conjunto, recorri à plataforma *on line* do IBGE buscando informações gerais sobre as atividades safristas ligadas a exploração do pó-de-carnaúba.

A revisão bibliográfica, ou revisão de literatura como denomina Yin, foi feita concomitantemente à pesquisa qualitativa. Segui novamente a orientação do autor, desenvolvendo uma revisão seleta de literatura (YIN, 2016, p.55), aguçando minhas percepções preliminares do tema sob uma perspectiva específica. Foquei minha revisão bibliográfica em obra física encontrada na Biblioteca Central da UnB (BCE): no caso, o único livro que encontrei na BCE que tratava sobre contrato por safra.

Somando essas duas perspectivas de pesquisa, a pesquisa qualitativa concomitante com o levantamento literário, consegue-se desenvolver um trabalho mais completo. Como o objetivo do presente trabalho é compreender um problema concreto, mesmo que parcialmente, e confrontar essa realidade com os mecanismos jurídicos competentes, creio que essa solução demanda o método de pesquisa ora delineado. Isso porque o levantamento bibliográfico estabelecerá as bases daquilo que deve ser o contrato por safra, apresentando o arcabouço teórico, enquanto a pesquisa qualitativa deve apresentar as atuais respostas do judiciário, apresentando as respostas do TST por meio dos casos julgados, e as referências do contexto do mercado de pó-de-carnaúba, que podemos depreender das tabelas do IBGE e de trabalhos acadêmicos pertinentes.

Seguindo esse raciocínio os tópicos seguintes serão, em ordem: o método de pesquisa; a perspectiva geral contratual básica, seguida da geral trabalhista; depois o contrato por safra, com uma maior profundidade, perpassando os pontos que julguei mais relevantes; enfim, a perspectiva concreta dessa atividade, apresentado a realidade das safras de pó-de-carnaúba no sertão piauiense, nesse ponto apresentarei os resultados da pesquisa qualitativa; e, por fim, temos a conclusão da pesquisa.

1 CONTRATO, PERSPECTIVAS BASILARES CIVILISTA E TRABALHISTA

Para discutir a temática de contratos de safra (perspectiva contratual apropriada para se apresentar nesse contexto), primeiramente devemos tratar do próprio contrato, mas para isso não precisamos nos deter em muitas linhas, podemos simplesmente pegar um singelo trecho doutrinário da obra Carlos Roberto Gonçalves: “O contrato é a mais importante fonte de obrigação, devido às suas múltiplas formas e inúmeras repercussões no mundo jurídico. Fonte de obrigação é o fato que lhe dá origem.” (GONÇALVES, 2015, p.21). O autor apresenta, nessa perspectiva geral dos contratos, seu caráter expansivo e genérico. Trata-se de um instrumento marcado pela flexibilidade e que desse modo traz consigo um caráter de liberdade que os indivíduos têm de acordarem entre si, ainda que por meio de instrumentos legais.

Para debater mais sobre esse instrumento jurídico tão importante, devido à sua flexibilidade dentro da nossa realidade civil, devemos apresentar referências legais que tratem dessa ferramenta jurídica. Seguindo nesse raciocínio, devemos acrescentar apontamentos referentes a nosso Código Civil, mas especificamente seu artigo 427: “A proposta de contrato obriga o proponente, se o contrário não resultar dos termos dela, da natureza do negócio, ou das circunstâncias do caso.” (BRASIL, 2002). Vemos no trecho supracitado a relatividade desse instrumento legal. Trata-se de elemento extremamente fluido, permitindo desse modo um exercício de criatividade dos indivíduos ao trabalharem com essas relações jurídicas.

Qual o reflexo disso dentro de nossas interações sociais cotidianas? E, desse modo, qual sua importância para a estruturação e a manutenção da estrutura de nossa sociedade? Gonçalves acaba por explicar, em parte, esses questionamentos quando caracteriza o contrato, dentro de uma perspectiva genérica:

No direito civil, o contrato está presente não só no direito das obrigações como também no direito de empresa, no direito das coisas [...], no direito de família [...] e no direito das sucessões [...]. Trata-se de figura jurídica que ultrapassa o âmbito do direito civil, sendo expressivo o número de contratos de direito público hoje celebrado [...]. (GONÇALVES, 2015, p.24).

O trecho em destaque deixa clara a flexibilidade dos contratos, pela quantidade diversa de campos apresentados pelo autor, porém, que se destaque, trata-se de exemplificação não exaustiva da abrangência do instrumento em debate. Desse modo, podemos apresentar como reflexo da utilidade dos contratos em nosso cotidiano a sua

própria variabilidade. Em outras palavras, trata-se de instrumento de grande importância por ter grande flexibilidade de aplicação. É um elemento de ajuste de interações sociais, estrutura jurídica pacificadora de relações e que, quando corretamente aplicado, propicia o desenvolvimento de interações plenamente legais e ordeiras.

Porém, um instrumento ilimitado, por si, já aparenta ser antagônico a perspectivas legais. Esse ponto é de tal relevância que merece maior reflexão. A lei, por si, apresenta balizas de nossas interações sociais, pois apresenta aquilo que podemos ou não fazer. Desse modo, as leis tendem a ser elementos estáticos, e por vezes até apresentam-se como um elemento que engessa o indivíduo bem como as relações intersubjetivas e contratuais.

Na contramão dessa perspectiva, temos os contratos, pois os indivíduos têm maior margem para dispor sobre as relações por meio desse instrumento, não é uma liberdade plena pois ainda temos limitações, mas ainda sim é mais fluido que os demais instrumentos. Também, nesse mesmo sentido, encontramos manifestações na obra de Gonçalves que exemplificam e explicam essas limitações:

O contrato tem uma *função social*, sendo veículo de circulação da riqueza, centro da vida dos negócios e propulsor da expansão capitalista. O Código Civil de 2002 tornou explícito que a *liberdade de contratar* só pode ser exercida em consonância com os fins sociais do contrato, implicando os valores primordiais da boa-fé e da probidade (arts. 421 e 422). (GONÇALVES, 2015, p.24).

Temos desse modo uma forma interessante de apresentar limitações a uma teórica liberalidade plena dos contratos: os interesses sociais coletivos não podem, sob essa perspectiva, ser mitigados pelos interesses individuais. E esse é um ponto de partida interessante para introduzirmos a perspectiva trabalhista.

Após caracterizar o contrato em si, dentro de uma perspectiva genérica civilista, prosseguimos apresentando a realidade contratual dentro da perspectiva trabalhista. Para tanto, podemos iniciar essa atividade apresentando as características principais deste instrumento dentro do ramo específico do direito do trabalho, diferenciando-o das demais modalidades contratuais.

Um primeiro ponto que deve ser destacado é que os contratos trabalhistas são sempre firmados de modo tácito ou expresso. Godinho Delgado trata sobre esse ponto de forma bem elucidativa:

O ajuste contratual trabalhista pode firmar-se mediante duas modalidades de expressão (ou revelação) da vontade das partes. A primeira, concernente a uma revelação explícita, pela qual as partes estipulam o conteúdo básico de seus direitos e obrigações recíprocas - ou ao menos o conteúdo que não seja automaticamente derivado da legislação imperativa [...]. Trata-se dos contratos expressos.

A segunda modalidade de revelação da vontade das partes é a tácita. Pelo ajuste tácito o contrato revela-se em face de um conjunto de atos (e certas omissões) coordenados das partes, indicativos da presença de uma pactuação empregatícia entre elas, sem que exista um instrumento expresso enunciador dessa pactuação. Trata-se dos contratos tácitos. (DELGADO, 2016, p. 587-588).

Os contratos expressos são os ideais, pois nesses toda a relação estará discriminada por escrito no instrumento contratual (ou deveria estar). Esse deveria ser o trâmite padrão em qualquer relação contratual, traz segurança e maior confiabilidade na relação. Porém, como as relações nem sempre seguem os modelos ideais, criou-se uma alternativa. Seguindo esse raciocínio, temos os contratos tácitos, que são firmados apenas pela palavra, não estão devidamente documentados. Mesmo que estruturalmente um contrato tácito seja esdrúxulo, a realidade dos fatos torna essa alternativa necessária. Um contrato firmado por um aperto de mão, uma relação muitas vezes estabelecida apenas pela confiança das partes, ou mesmo pela necessidade do trabalhador. Essa última perspectiva não é ideal, mas compõe parte de nossa realidade trabalhista, e como tal está devidamente amparada pela lei.

Outro elemento diferenciador relevante refere-se ao número de empregados envolvidos na relação contratual. Nessa perspectiva, diferenciam-se os contratos entre individuais ou plúrimos. Delgado trata muito bem dessa diferenciação em sua obra:

Contrato individual de trabalho é aquele que tem um único empregado no polo ativo da relação jurídica formada, ao passo que contrato de trabalho plúrimo é aquele que tem mais de um ou diversos obreiros no polo ativo dessa mesma relação. A noção de pluridade constrói-se em função do sujeito operário da relação e não se enfocando o sujeito empresarial. Por essa razão é que se manterá como contrato individual de trabalho (e não plúrimo) aquele pacto formado entre um empregado e diversos entes integrantes de grupo econômico para fins trabalhistas (súmula 129 do TST). (DELGADO, 2016, p. 589).

Em definição, os contratos são atos jurídicos bilaterais, em que as partes então em um acordo comum para o desenvolvimento de determinada atividade em conjunto. Dentro da perspectiva trabalhista, em escopo no presente momento, o que nos mais interessa são os contratos para prestação de serviço, sob subordinação e mediante remuneração mensal. Dentro dessas relações, e seguindo aquilo que salienta doutra doutrina, devemos apresentar a diferenciação entre os contratos individuais e os coletivos.

Os individuais seriam, em tese, mais simples, quando um empregado firma um contrato em particular com seu empregador, um instrumento marcado por uma maior pessoalidade. Contrapondo-se a isso, temos os contratos coletivos, um conjunto de trabalhadores firmando uma relação trabalhista com o mesmo empregador por meio de um mesmo instrumento.

Em síntese, é isso que diferencia as duas relações, mas caberia destacar que o segundo caso, dos contratos coletivos, seria a perspectiva mais vantajosa para o empregado. Um funcionário “médio”, sozinho, perante seu empregador e dentro da relação de trabalho, tem pouco poder de barganha, a própria perspectiva de subordinação afasta isso. Porém, como coletividade a capacidade de negociação muda.

Por fim, o terceiro ponto que diferencia o modelo contratual trabalhista dos demais modelos refere-se à perspectiva temporal. Essa característica em especial merece destaque pela sua relevância trabalhista, e não por se diferenciar da estrutura básica contratual civilista. Por fim, discorre-se sobre contrato por tempo indeterminado *versus* contrato por tempo determinado, conceitos devidamente apresentados por Delgado em:

Contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo. Já contrato a termo são aqueles cuja duração temporal é preestabelecida desde o nascimento do pacto, estipulando como certa e previsível a data de extinção da avença. (DELGADO, 2016, p.592).

A variação temporal tem destaque no Direito do Trabalho, pois essa flexibilização implica em direto prejuízo para o trabalhador. O trabalho é a fonte pecuniária que provê o sustento de uma família. Tanto que as verbas trabalhistas são

verbas alimentícias, como podemos depreender do artigo 649, IV do CPC, tais verbas são impenhoráveis, desse modo gozam de significativa proteção legal, o que demonstra seu caráter singular. Logo, contratos por tempo determinado levam à insegurança do sustento familiar, e um contrato a prazo indeterminado, por seu turno, torna-se preferível pois traz consigo remuneração frequente e certa.

Além disso, nesse mesmo sentido temos a súmula 212 do TST (BRASIL, 1985). Tal instrumento sumular afirma que, em caso de dúvida sobre essa perspectiva temporal do contrato, deve-se pressupor que se trata de um contrato a prazo indeterminado. Essa presunção demonstra a própria preocupação jurisprudencial em se preservar essa perspectiva contratual em detrimento das demais, reafirmando a preferência por contratos a tempo indeterminado.

A apresentação dessas características relevantes aos contratos de trabalho foi bem curta e sucinta, mas assim deveria ser no presente trabalho. O objetivo, afinal, é apenas elucidar as bases que devem servir como referência para as explicações sobre o “contrato por safra”.

2 CONTRATO POR SAFRA

Depois de apresentar o contrato dentro de uma ótica mais generalista, e de perpassar as características gerais dos contratos trabalhistas, chegamos enfim a um dos cerne deste trabalho: o “contrato por safra”. Um ponto inicial relevante é o próprio nome que escolhi utilizar para apresentar o instrumento jurídico em questão, “contrato *por safra*” e não “contrato *de safra*”.

Primeiramente, a segunda nomenclatura apresentada poderia nos confundir, pois já temos um “contrato de safra” corrente no meio jurídico, são os contratos de safra futura. O professor Fernando Scaff apresenta em reportagem jurídica sucinta parte das principais características do contrato de safra futura. Trata-se de relação contratual em que o empresário rural firma venda futura de sua safra agrícola ou de animais. Estabelece-se um montante e a qualidade do produto em negociação, os valores e o prazo limite, tanto de pagamento quanto de entrega do produto (SCAFF,

2018). Portanto trata-se de instrumento completamente diverso da relação trabalhista em destaque no presente trabalho.

Um segundo ponto se refere a própria morfologia dessa expressão. O termo “contrato por safra” já traz em si uma das principais características dessa relação que é a relevância da perspectiva temporal para que se qualifique essa relação. A preposição “por” nesse contexto exprime uma relação de tempo, justamente o período de safra, que é elemento base desta relação. Desse modo, creio que a melhor forma de denominar o instrumento em análise é como “contrato por safra”.

Já encaminhando para a devida explanação do instrumento em questão, devemos nos perguntar inicialmente: O que é “contrato por safra”? Para tanto, gostaria de iniciar apresentando apontamentos relevantes de João Antônio G. Pereira Leite.

Contrato de trabalho por safra é aquele que mede sua eficácia pela duração de uma safra, tendo por objeto o atendimento dos serviços necessários à realização desta mesma safra. De propósito, reitera-se o vocábulo ‘safra’, porque antes definido e analisado. (LEITE, 1976, p.31).

O contrato aqui apresentado se caracteriza principalmente pelo marco temporal da safra. O contrato deve abranger seu período e o objetivo da relação é atender as necessidades de mão-de-obra do contratante durante o momento em questão. Nesse mesmo sentido, temos os apontamentos do próprio diploma legal, contido no artigo 14, parágrafo único, da Lei n. 5.889/73, onde se afirma: “Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da ‘atividade agrária’” (BRASIL, 1973). Mesmo antiga, a lei supracitada é uma das principais referências legais para os nossos contratos por safra.

Doutrina e legislação acabam reafirmando aquilo que a própria nomenclatura já nos destaca, a relevância do marco temporal para essa relação. Logo, cabe destacar o próprio vernáculo “safra”. A safra, em nosso linguajar cotidiano, pode ser apresentada como sinônimo de colheita. Mas pode também ser utilizada para se referir ao resultado da colheita, ou mesmo tudo aquilo que foi amealhado na temporada. (LEITE, 1976, p. 6).

Na obra aqui apresentada como referência, o autor vai muito além quanto a debater o próprio vernáculo safra. Porém, é válido destacar que, mesmo apresentando

várias perspectivas, indo desde a origem da palavra - dentro de uma perspectiva histórica (que no caso vem do árabe) - até a definição mais básica de dicionário, mesmo com toda essa abordagem o autor não define a 'safra'. Dentro de uma perspectiva jurídica, não apresentamos uma definição cabal para a 'safra'.

Mas como a palavra em si não é o objeto em estudo, isso não representa problema. Com o que já foi apresentado conseguimos compreender aquilo que é importante, uma ideia geral do termo, e podemos prosseguir com o estudo.

2.1 Características Gerais do Contrato por Safra

Seguindo essa caracterização da própria nomenclatura do contrato em questão, doravante trataremos dos conceitos basilares do modelo contratual e do trabalho em si. Podemos apresentar algumas características básicas que ajudam a reconhecer contextos safristas. São pontos taxativos, retirados das referências bibliográficas, mas que podem (e devem) ser complementados.

Dentro dessa perspectiva genérica, compõem a safra campesina, tanto as safras fabris quanto as industriais, quatro elementos principais: i) uma temporariedade bem definida, uma vez que o trabalho ocorre num período específico que se repete de ano em ano; ii) uma maior intensidade de trabalho, pela própria natureza da atividade que se desempenha; iii) um condicionamento a um fato de natureza, por ser uma atividade agrícola, porém podemos transplantar para atividades industriais - que em muitos aspectos também podem se ligar produções agrícolas; iv) por fim, a intermitência, ligada obviamente à própria questão temporal. (LEITE, 1976, p. 11). Como apresentado, creio que esses quatro pontos não são exaustivos, mas exemplificam e ajudam a caracterizar a realidade safrista.

Em algum aspecto, estas características ressaltadas no contrato por safra constituem um retrato desse tipo de atividade laboral. Trata-se de uma atividade exaustiva, que ocorre em períodos temporalmente restritos e de complexa regulação. Podemos conferir parte desse rigor laboral dentro da pesquisa apresentada por Costa, quando se apresenta a qualificação exigida pela atividade. Uma realidade marcada por

um trabalho braçal pesado e onde a instrução formal não se mostra relevante (COSTA, 2017, p.14).

2.2 Referências Legais e a Maior Intensidade Laboral

Um dos pontos basilares de norteamto das relações jurídicas é a legislação. Logo, um ponto básico que se deve levantar, para se apresentar o ‘contrato por safra’, seriam as nuances legais que perpassam esse instrumento. Podemos, portanto, desenvolver agora um pouco as ideias sobre outro elemento característico que elencamos acima, a maior intensidade laboral durante a safra.

Para tanto, cabe utilizar uma referência legal que hoje se restringe a história legislativa brasileira, pois não está mais em vigor, mas que por ser parte de nossa história ainda merece alguma menção. Trata-se da Lei n. 4.214/63, o antigo Estatuto do Trabalhador Rural. Nesse instrumento legal extinto, em seu art. 48, §2º, as férias do safrista ficavam temporalmente ao bel prazer do empregador como se pode ver: “A época da concessão das férias fica será a que melhor consulte aos interesses do empregador, atendendo ao completo ciclo da cultura” (BRASIL, 1963). Isso se justificaria devido à complexidade do ciclo da cultura em estágio de colheita, porém sempre cabe questionamento.

A princípio, isso pode ser uma afirmação simplista, mas na prática demonstra uma intensa relativização do trabalhador safrista perante a outro trabalhador que esteja normalmente condicionado à CLT. No contexto celetista, em seu artigo 134, afirma-se que: “As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito” (BRASIL, 1943). Porém, cabe destacar que perante toda essa relativização supracitada, o capítulo IV do mesmo instrumento, “das férias anuais”, apresenta diversas limitações a esse poder inerente a subordinação do trabalhador. Deve-se afirmar ainda que, de acordo com o marco acadêmico aqui apresentado, não podemos afastar o fato de que essa relativização vem de encontro ao caráter temporal próprio da sazonalidade da colheita (LEITE, 1976, p. 13).

Podemos concluir que se trata de perspectiva legislativa severa, pois exige bastante do trabalhador, em detrimento da atividade que se pratica. Flexibilizar ainda mais as férias pode comprometer a própria saúde do trabalhador, uma vez que as férias já ficam normalmente adstritas ao interesse do empregador, dentro do prazo de um ano. O §2º do art. 48 da lei supracitada acabava por comprometer o repouso do trabalhador o que se convertia em prejuízo para a própria saúde do trabalhador (BRASIL, 1963). Porém, cabe destacar que a atual legislação, mais especificamente a Lei 5.889/73 (BRASIL, 1973), equiparou o safrista aos mesmos direitos do celetista em seu artigo 1º, resguardadas demais leis em sentido contrário que se apresentem.

Esse conjunto de normas, que em alguns momentos torna a regulação um tanto confusa, reflete bem todos os problemas da interação do direito com essa atividade laboral. Como vimos, a legislação pretérita era inadequada e a atual talvez um tanto vaga, e por isso merecem maiores análises.

A lei 4.214/63 era rígida com o trabalhador em alguns pontos, como no que foi apresentado, porém regulava a relação de modo mais extenso que a 5.889/73, que, mesmo que mais favorável no ponto que foi destacado, se apresenta como muito exígua. Por fim, ainda temos a CLT, que deve preencher as lacunas das leis específicas, e que desse modo não atende de forma completa as necessidades particulares da atividade laboral em destaque.

2.3 Eventualidade X Continuidade do Trabalho Safrista

A eventualidade ou continuidade do trabalho safrista é um dos elementos cruciais da caracterização dessa atividade laboral. Dentro dessa temática, cabe ressaltar primeiro a questão do prazo na perspectiva legalista genérica da justiça do trabalho:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. [...]

§ 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.
(BRASIL, 1943).

Dentro dessa perspectiva, o contrato por safra se qualifica como contrato a prazo determinado, justificável por se tratar de serviço cuja natureza transitória da atividade justifica a predeterminação do prazo. Seria portanto uma atividade eventual, pois ocorre apenas durante alguns meses do ano, mas ainda é uma atividade que se repete. Porém, cabe ressaltar que estes são instrumentos genéricos, têm abrangência ampla e acabam suprimindo as lacunas das leis específicas. Devemos agora testar estas bases para validá-las.

Um ponto interessante presente na obra de Leite é o questionamento sobre a eventualidade ou não do trabalho safrista. Como já apresentado, a safra é atividade sazonal, o pó de carnaúba, por exemplo, está restrito em regra ao período de junho a dezembro (COSTA, 2017, p. 15), pois só pode ser colhido nos períodos não chuvosos.

Porém, mesmo com interrupções temporais consideráveis (no exemplo da carnaúba, durante cinco meses do ano, no mínimo, não tem atividade laboral) a atividade volta à tona nos períodos específicos. Logo, poderíamos discutir se haveria continuidade nesta atividade. Para reforçar essa ideia, Leite se ampara em afirmações de M. L. Deveali, “o objetivo específico da legislação do trabalho consiste em outorgar amparo aos que se encontram em um estado de subordinação continuada em face de seu empregador” (LEITE, 1976, p. 20).

Continuando nesse raciocínio, o autor tenta esclarecer aquilo que, segundo ele, seria a eventualidade da atividade safrista. Ele afirma que seria uma atividade necessária para a empresa, ou seja, o empresário tem interesse em explorar tal atividade pois ela é lucrativa. Porém, o autor crê que, como a atividade sazonal se repete anualmente, ela não seria eventual. Desse modo, ele ignora os meses de lapso de atividade safrista. Sua conclusão é que seria uma atividade que acaba por se vincular com a continuidade das atividades empresariais, pois sua ausência implica em direto prejuízo para a empresa (LEITE, 1976, p. 21) .

Quando se diz não ser eventual: 1) o serviço que atende às necessidades permanentes da empresa; ou 2) que não decorre de fato casual, fortuito; ou ainda 3) aquele que, atendendo às exigências normais da empresa, resultar da intenção das partes de se vincularem continuamente - buscam-se apenas critérios para aferir se o serviço é objeto de um vínculo que pode se prolongar

no tempo ou é, pelo contrário, insuscetível de tal extensão. (LEITE, 1976, p. 21).

Devido a essa manutenção do status quo empresarial promovida pelo trabalho do safrista, Leite acredita que este empregado deveria se equiparar ao trabalhador rural permanente. Compreendo que o safrista é um trabalhador mais vulnerável que o celetista regular, mas não podemos afirmar que simplesmente equipará-los sanará o problema. Essa resposta implica em ônus para a empresa, o risco empresarial tal qual o lucro são frutos que o empresário deve colher. Contudo, não sei se a conta se fecha dessa forma tão simples e direta.

A permanência ou continuidade, no sentido de 'não eventualidade', é visível, assim, seja qual for o critério que se utilize. Através da avaliação das necessidades normais da empresa, ou do caráter fortuito e ocasional do evento que motiva a relação, verifica-se que a safra é compatível com a idéia de 'serviços de natureza não eventual'. [...]

Conclui-se, em última análise, que o trabalho de safra, enquanto objeto de um contrato, não é intrinsecamente temporário e, portanto, pode constituir o objeto de uma relação de emprego típica. O trabalho de safra - 'safreiro', dito usualmente 'safrista' - como sujeito desta relação, será empregado, na exata e legal acepção do termo. (LEITE, 1976, p. 23-24).

Essa conclusão de Leite leva à compreensão de que o contrato por safra qualifica-se como relação de emprego típica. Como apresentado nos últimos recortes, a "não eventualidade" também se aplica aos safristas, por ter uma regularidade anual. Existe certa justificativa para essa afirmação, pois a atividade em questão é recorrente, anual, e de grande relevância para a empresa agrícola. Porém, está se ignorando o fato de que, durante grande parte do ano, a atividade de colheita não se faz necessária. Uma das características da safra é a grande quantidade de mão-de-obra demandada durante período específico do ano, mas que fora desse período seria mão-de-obra ociosa.

Devemos lembrar ainda que, por se tratar de atividade sazonal, o safrista muitas vezes se encontra desprovido de maiores receitas financeiras para prover sua família no restante do ano. Nesse, ponto Costa documenta em seu estudo regional que muitos se voltam para lavouras familiares ou vão para cidades maiores buscar empregos (COSTA, 2017, p.16). Sem sombra de dúvida, temos um caso de precarização desse trabalhador, mas simplesmente afirmar que ele deve tornar-se trabalhador rural

permanente, ignorando o fato de que ele não terá uma destinação específica dentro da empresa durante o período de entressafra, afirmar isso de forma descuidada não soluciona o problema. Mais adiante, nova afirmativa do autor deixa a questão ainda mais confusa:

Não há 'contrato de safra' se a duração não 'depende' da natureza do serviço, vinculada a 'período próprio e limitado da atividade intensa, que nada mais é do que a safra'. Aluysio Sampaio esclarece: 'O fundamento para a validade do contrato de safra, em face das condições previstas no § 2º, do art. 443, da CLT, reside na circunstância de que a natureza periódica dos serviços do safrista justifica a predeterminação do prazo contratual'. (LEITE, 1976, p. 33).

Nesse segundo momento, o autor afirma o período próprio característico da safra e que este deve ser visto como elemento crucial de validação do contrato, por ser característica típica da relação, a ponto que sua ausência pode indicar possível fraude na relação contratual. Mais adiante, referindo-se a afirmativas de Cotrim Neto, inicia-se nova crítica ao §1º do art. 443 da CLT, que relativiza o fim do contrato à "realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada" (BRASIL, 1943), justamente pelo caráter incerto da afirmativa. Nesse ponto, o autor rebate energicamente esse instrumento pois traria grande incerteza temporal a essa relação contratual e seria instrumento danoso ao empregado, uma vez que o trabalhador ficaria adstrito a alegações argumentativas que justifiquem a vontade do empregador. Como já se trata de um trabalhador muitas vezes vulnerável dentro dessa relação, esse parágrafo acaba por desprovê-lo ainda mais (LEITE, 1976, p. 44-45).

Mas, em momento anterior, o autor deixou essa característica um tanto de lado e acabou por flexibilizar esse caráter temporal, ao afirmar que a relação contratual de safra não seria temporária.

Creio que a intenção de tal raciocínio é favorecer o safrista, mas esse encadeamento de ideias torna-se confuso. Relativiza-se o caráter temporal do contrato por safra e acabamos por confundir as bases dessa estrutura contratual, pois em um momento o autor apresenta a sazonalidade como característica inerente à safra (e nesse ponto concordo integralmente), e em outro momento apresenta esse lapso temporal como irrelevante, tornando a atividade safrista temporalmente contínua.

Portanto, temos mais um motivo contrário à equiparação que Leite tenta estabelecer entre o safrista e o trabalhador rural permanente.

Uma forma mais adequada de equiparação pode ser encontrada na lei nº 5.889/73. O instrumento em questão trata da regulamentação do trabalho rural, e merecem destaque seus artigos 14 e 14-A, que tratam especificamente dos contratos por safra.

O art. 14 define uma indenização gerada com o fim da relação contratual e que se refere quantitativamente a um doze avos do salário mensal, pago por mês ou por fração superior a quatorze dias. Esta indenização nominal, na prática, funciona como bônus salarial firmado em lei. Além disso o §8º do art. 14-A equipara o safrista ao trabalhador rural permanente, dentro da perspectiva salarial (BRASIL, 1973).

Essas, sim, são exemplos de instrumentos protetivos aos safristas, um deles inclusive equiparando salarialmente o safrista ao celetista rural regular. Estes instrumentos, portanto, são capazes de fornecer segurança ao empregado sem negar as bases que configuram o labor safrista.

2.4 Perspectiva Coletivista

Superada a questão, devemos partir para outros elementos do contrato por safra. Um ponto muito relevante dentro da justiça do trabalho, que na realidade afirma-se como marco principiológico constitucional brasileiro desde a carta magna de 1988 (DELGADO, 2016, p. 590), são os Direitos Coletivos, que no presente trabalho podem ser analisados dentro do escopo dos contratos coletivos de trabalho.

Na obra de Leite, encontramos argumentos que afirmam a existência da perspectiva contratual coletivista dentro da realidade safrista. O autor ressalta que não há impedimentos para estabelecer contratos de trabalho por safra em grupos, algo que ele afirma como “feixe de contratos”. Chega até a afirmar que esta estrutura poderia se organizar com uma chefia interna dos próprios trabalhadores, que delegaram um dentre eles para se comunicar de forma mais efetiva com o empregador (LEITE, 1976, p.34-35). Esse último ponto vai um pouco além, pois estabelece parte do que deveria ser esse modelo de contrato coletivo, com um “líder” dentre os comuns.

Particularmente, creio que a estrutura de sindicalização seria mais efetiva, mas não pretendo me aprofundar nesse mérito.

O objetivo aqui almejado é trazer à tona a perspectiva coletivista deste instrumento contratual. Tal perspectiva é característica relevante dos contratos de trabalho, e é também encontrada nos “contratos por safra”, e portanto coloca-se como um ponto que merece destaque.

O Direito do Trabalho, em sua essência, é marcado pela luta entre empregado e empregador, e dentro desse confronto o Estado entra, por intermédio do Judiciário, como elemento pacificador. Isso ocorre por se tratar de uma relação desigual, marcada por dependência e subordinação, em que o empregador tem mais força e poder que o empregado.

Porém, um elemento que leva equilíbrio à relação em questão são interações coletivistas dos empregados, sem a intervenção temerária do Estado. Quando os empregados se unem para defender seus direitos, não necessariamente em sindicatos (por exemplo, em uma mera ação coletiva), eles apresentam uma capacidade de barganha mais efetiva. Logo, contratos coletivos de trabalho, contratos plúrimos ou contratos de equipe, são alternativas para reduzir a intervenção estatal, conferem maior liberdade de negociação para as partes, sem que relações estabelecidas sejam desbalanceadas.

Isso justifica e reforça a perspectiva coletivista dentro dos contratos por safra. Trata-se de um ponto extremamente relevante quando contraposto às imperfeições legislativas de ordenamento dessas relações, pois o coletivismo permite que o trabalhador (que vive sua realidade na pele) negocie quase que diretamente com o empregador (o segundo maior interessado dentro da relação de trabalho). Juntos, os dois lados têm maior propriedade para negociar os termos da relação do que o Estado. Devo destacar que valorizo o equilíbrio que o Estado tenta impor nessa relação, mas creio que nem sempre o poder estatal exerce suas competências de modo correto.

2.5 Conveniência da Forma Escrita

Um dos pontos mais relevantes para as duas partes, empregados e empregadores, seria o contrato formalmente escrito. Trata-se de um detalhe que aqueles indivíduos mais humildes e desavisados podem deixar passar, mesmo por costume ou comodidade, mas que no fim pode fazer toda a diferença caso surjam complicações na relação contratual que levem as partes a juízo.

A própria jurisprudência consolidada presume, por exemplo, que nos casos de dúvida os contratos trabalhistas devem ser interpretados como contratos por tempo indeterminado – Súmula 212 do TST (BRASIL, 1985). Sobre essa perspectiva, os contratos por safra já estão excluídos, pois como já foi debatido todo contrato por safra é sempre contrato a termo.

Essa perspectiva inicial é extremamente desvantajosa para o empregador, afinal um dos princípios básicos do direito do trabalho é o da norma mais favorável ao trabalhador. Nesse caso, deveria lhe servir de alerta, pois nesse caso o empregador deve ser o primeiro a querer um contrato a termo.

Enfim, o contrato reduzido a termo é sempre a melhor opção. Resguarda-se ao máximo a segurança jurídica da relação, discriminando-a e reduzindo a termo tudo aquilo que foi devidamente acordado, Leite confirma e reforça isso também em sua obra (LEITE, 1976, p. 52-53).

Um exemplo daquilo que deve ser discriminado no contrato, é a duração do trabalho e as responsabilidades e obrigações apresentadas ao safrista. Esses elementos ajudam a configurar a relação, pois se ligam às características da safra, principalmente à perspectiva temporal.

Um outro ponto relevante é a própria quantidade de funcionários contratados, algo que, em regra, não estará discriminado no contrato, mas pode se mostrar relevante. Isto porque, caso sejam contratos individuais, o todo dos funcionários contratados só se apresenta quando reunimos todos os contratos do mesmo período, mas caso seja um contrato coletivo teremos nele o número de obreiros. A variação no número de funcionários é um dos elementos que ajuda a atestar a perspectiva *sui generis* da safra dentro das atividades da empresa agrícola. Portanto, é um elemento de validação da própria existência do contrato por safra.

2.6 Carga Horária

Seguindo nessa ideia, mais próximo da estruturação efetiva do trabalho safrista (quando falamos por exemplo da necessidade de funcionários extras e da própria discriminação efetiva das atividades, dentro da perspectiva contratual). O empregador sabe das necessidades que sua empresa tem (ou pelo menos deveria saber) e desse modo deve estimar a quantidade de trabalhadores temporários que deve contratar.

A atividade de safra é uma atividade sazonal, como já falamos, mas isso não quer dizer que é de todo imprevista. Segundo aquilo que encontramos na alínea “a”, do §2º, do art. 443 da CLT, as atividades de natureza transitória justificam a predeterminação de prazo para o fim do contrato, o que caracteriza o contrato por safra seja a prazo determinado (BRASIL 1943). Além disso, cabe destacar que são atividades pesadas que exigem muito da capacidade física do trabalhador, como Costa deixa claro quando trata da qualificação dos safristas do pó-de-carnaúba no Meio Norte brasileiro (COSTA, 2017, p. 16).

Porém, cabe destacar que o horário de trabalho do safrista não é diferente do horário de trabalho dos demais trabalhadores regulares. O art. 1º da lei n. 5.889/73 equipara o trabalhador rural, temporário ou não, ao trabalhador celetista comum. Até o horário para repouso ou alimentação deve ser normalmente obedecido e está reforçado no art. 5º da mesma lei (BRASIL, 1973).

Nesse sentido, Leite trabalha bem este ponto. O autor ressalta que o empregador deve conhecer as necessidades de sua empresa agrícola e, como tal, deve contratar funcionários suficientes para suprir as necessidades da empreitada. Desse modo, atividades para além da jornada habitual não podem ser corriqueiras, a incidência contrária a essa perspectiva pode ser interpretada como fraude contratual (LEITE, 1976, p. 56).

Além disso, ainda cabe ressaltar o direito do safrista a um dia de descanso semanal remunerado, preferencialmente ao domingos (igual aos trabalhadores celetistas). Esse direito é inegociável, o contratado não pode dispor dele mesmo que queira, pois se trata de uma questão de saúde do trabalho. Da mesma forma, atividade

laboral em dias de feriados devem ser pagas em dobro (LEITE, 1976, p.57). Enfim, são questões comuns tanto ao safrista quanto ao celetista, mesmo que se trate de uma atividade distinta, esse modelo de contrato a prazo determinado deve respeitar cuidados básicos da saúde do obreiro.

2.7 Prorrogabilidade do Contrato por Safra

Um outro ponto interessante é a prorrogabilidade do contrato por safra, elemento comum nos instrumentos contratuais em geral, mas que nos contratos por safra causa alguma estranheza. A capacidade de se entendê-lo e as consequências de tal ato de prorrogação merecem destaque.

Leite afirma que o instrumento contratual não pode ser prorrogado, pois ele deve atingir seu fim com a conclusão da safra. O objeto do contrato se exaure com o fim do período de safra, logo, o contrato se esgota (LEITE, 1976, p. 76).

Desse modo, o contrato por safra não permite prorrogação. Um ponto interessante do contrato por safra, e que desse modo apresenta-se como elemento definidor de seu modelo: a impossibilidade de prorrogação contratual apresenta-se como regra.

O contrato em questão se firma com o objetivo de que se forneça mão-de-obra para as atividades agrícolas durante o período de safra, um recorte temporal de intensa atividade laboral no campo. A safra do pó-de-carnaúba, por exemplo, tem duração máxima de sete meses (COSTA, 2017, p. 15), de junho a dezembro, logo tem marcos temporais de início e de fim bem definidos.

Por outro lado, Leite levanta uma questão um tanto esdrúxula no correr de seus capítulos. O autor afirma que não haveria diferença entre um trabalho que se repete todos os anos e aquele que se repete todos os meses (LEITE, 1976, p.98). Por fim, ele afirma objetivamente que o trabalho por safra, que se repete com regularidade anual, seria equiparado à atividade dos demais empregados ininterruptos.

Creio, sim, que as atividades safristais são tão importantes para a atividade campestre quanto a atividade laboral dos demais empregados contínuos e efetivos de

tais empresas. Porém, não podemos equiparar o trabalho sazonal com as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores rurais de contrato ininterrupto.

Não concordo, portanto, com parte dessas conclusões do autor. Compreendo a importância de se resguardar e proteger o obreiro safrista, devido à sua precarização, mas isso não pode ser feito a qualquer custo. O período anual de trabalho do safrista não é igual ao do trabalhador de contrato ininterrupto, afirmar isso é relativizar o trabalho do outro. O Direito do Trabalho deve, sim, favorecer o trabalhador, dentro da relação obreira, mas isso não pode ser feito a custo de precarizar as demais relações trabalhistas, que seria injusto com o empregador.

3 REALIDADE SAFRISTA DO PÓ-DE-CARNAÚBA

Depois de apresentar as particularidades teóricas e legislativas do instrumento jurídico que são os contratos por safra, cabe ainda lhe dar cor, apresentando-o em uma realidade onde deve ser aplicado. Para tanto, situamos esse modelo contratual dentro da atividade de exploração do pó-de-carnaúba, localizada geograficamente na região de mata de cocais do nordeste brasileiro.

Sendo mais específico ainda, me basearei no trabalho de conclusão de curso de uma aluna de ciências biológicas, Vitória Caroline Rodrigues da Costa, que abordou especificamente o mercado de pó-de-carnaúba partindo da cidade de Floriano-Piauí. O trabalho em questão aborda essa temática dentro do sertão nordestino, e foi desenvolvido lá mesmo. Mas as palavras da autora são as mais apropriadas para se definir a obra:

O presente estudo tem como objetivo geral avaliar e identificar as áreas de ocorrência de extração da carnaúba *copernicia prunifera*, levando em consideração os aspectos políticos, econômicos, sociais, espacial e sua distribuição geográfica.

E os objetivos específicos, identificar áreas de extração de carnaúba; caracterizar os aspectos políticos, econômicos, espaciais e sociais relacionados as áreas e atividades extrativistas da carnaúba; Investigar as estratégias de manejo associado ao extrativismo da carnaúba e Caracterizar os elementos constituintes da cadeia de mercado da carnaúba. (COSTA, 2017, p.11).

O trabalho em questão merece destaque, pois a autora realmente alcançou os objetivos traçados. Registrou com fotografias e narrou todo o processo de extração do pó-de-carnaúba (COSTA, 2017, p.12), apresentando os principais locais responsáveis por essa extração na região e identificando o período de safra, no caso o período que popularmente se chama de verão (que representa o período onde não temos chuvas, mas dentro da perspectiva geográfica não corresponde ao verão). E, o mais importante, caracterizando todo o processo de extração do pó, desde o corte da folha, passando pela secagem até o bater das folhas secas.

Mais adiante, ela apresenta a qualificação geral dos obreiros envolvidos nessa atividade (COSTA, 2017, p.14), aspecto bastante relevante, pois mostra com quais pessoas estamos lidando. Pelo que foi apurado, são pessoas de baixa qualificação, que tem nesse trabalho braçal árduo a forma de sustentar suas famílias. Nos períodos de entressafra, alguns procuram atividades até em outras cidades, buscando fontes de renda alternativas.

A autora ainda esquadrinhou as áreas de exploração e apresentou os resultados econômicos dentro dos mercados estaduais respectivos (COSTA, 2017, p.16-17). Abarcando principalmente os municípios piauienses de: Floriano, Francisco Ayres, Nazaré do Piauí e Oeiras. Ela apresentou gráficos comparando os quatro municípios quanto: ao número de localidades de exploração versus o número de extratores, a área total explorada em cada região, as áreas exploradas especificamente em cada região versus sua produtividade de pó e, por fim, o valor global arrecadado em cada município versus o valor médio da produção versus o valor recebido pelas equipes de trabalhadores.

Por fim, sua conclusão nos leva à triste realidade de um obscurantismo dos senso governamentais sobre a área em questão, quando a autora cruzou seus dados com os dados oficiais do IBGE e concluiu que a região não foi devidamente contemplada. Sendo mais específico, a autora demonstrou por meio de sua pesquisa de campo que algumas regiões relevantes de extração de carnaúba não aparecem nos gráficos do IBGE de 2015 e 2016, os municípios que a autora destacou foram os de Floriano-PI, Nazaré-PI, Oeiras-PI e Francisco Ayres-PI (devo destacar ainda que a pesquisa de Costa foi realizada em 2017). Quanto às minhas próprias pesquisas nos bancos de dados eletrônicos do IBGE devo destacar que não encontrei os dados

devidamente atualizados, devido a essa minha imperícia preferi me amparar na pesquisa bem executada de Costa.

O trabalho de Costa buscou essa perspectiva mais social e biológica, e em contrapartida procurei uma perspectiva mais jurídica. As referências anteriores aqui apresentadas são uma revisão bibliográfica, que tem como objetivo auxiliar aqueles que queiram debater sobre essa realidade sertaneja. Toda essa apresentação sobre o contrato por safra deve agora se converter em prática.

Para tanto, recorri a uma das bases jurisprudenciais mais fortes e relevantes do Direito Trabalhista brasileiro, fui aos bancos de dados digitais do sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho, usando como palavras chave “Piauí”, “carnaúba” e “contrato por safra”. Nenhum dos resultados encontrados se referiam à realidade safrista aqui apresentada, a realidade dos batedores de pó-de-carnaúba. Esse silêncio me deixou pesaroso e um tanto curioso, afinal, pelo trabalho de Costa podemos ver que essa é uma realidade relevante, sobre diversos aspectos, mas o próprio IBGE não lhe dá muita atenção. Aparentemente, o judiciário está seguindo pelo mesmo caminho, pois o silêncio muitas vezes é mais eloquente e marcante que as mais intensas balbúrdias.

Para aqueles que duvidem da relevância do tema, recorro novamente à pesquisa e agora diretamente às palavras de Costa para aclarar essa realidade:

O pó cerífero é um dos três principais produtos de exportação do Piauí, ocorrem principalmente em grandes propriedades, associadas à cultura de subsistência. Localizado nos principais polos: microrregiões de Campo Maior, baixo Parnaíba piauiense, Litoral piauiense, Valença do Piauí, Altos médio Canindé, Picos e Floriano, tornando-se uma importante matéria prima com um peso significativo na balança comercial do estado. No Ceará é um dos dez principais produtos comercializados, a carnaúba faz parte da história econômica e social desses dois estados nordestinos. (COSTA, 2017, p. 10-11).

Creio que as palavras da autora deixam bem claro a relevância do mercado de pó-de-carnaúba nessas regiões específicas. Ela demonstra toda a sua relevância econômica e, com tal, podemos depreender o próprio desdobramento social envolvido. Além disso, ainda temos o caráter histórico também pincelado. Enfim, acredito que esse é, sim, um paradigma válido e que merece atenção.

CONCLUSÃO

A divisão do trabalho determina a perda do valor do fruto - se assim pode ser chamado - isolado do serviço do trabalhador. É neste momento que se realiza a transposição do resultado do trabalho, ao trabalho mesmo como objeto do contrato [...]. Neste exato momento em que a transposição é realizada, se está inserindo o sujeito - trabalhador dentro do objeto de uma prestação. Com isso, as tentativas de objetivar radicalmente, de reduzir a 'coisa' a própria prestação, além de inúteis, são profundamente desumanas, como foram, por isso mesmo, desumanas a escravidão e a servidão. (OLEA, 1969, p. 143-144 apud LEITE, 1976, p.36-37).

Mesmo que o trecho acima seja uma citação com intermédio, apud, ele merece destaque por salientar e trazer à tona um dos objetivos do próprio Direito: devemos solucionar conflitos de forma humana. Lidamos com pessoas, indivíduos, que estão nas duas pontas da lei. O ser humano produz a lei e é julgado por essa mesma lei.

No meio disso, o jurista trabalha com a lei, a jurisprudência e a doutrina, são nossos instrumentos para a manufatura. Porém, não podemos nos esquecer que trabalhamos para as pessoas. Labutamos com frequência mergulhados nos nossos instrumentos de trabalho e podemos acabar nos esquecendo de para quem trabalhamos. Esse trecho em destaque nos traz de volta à realidade.

Devemos ir além do objeto em litígio, devemos olhar para aqueles que nos cercam, não para basilar a resolução do conflito, mas para lembrar o porque do próprio Direito. Isso foi o elemento motriz desse trabalho. Sou um nativo da mata dos cocais, piauiense com um pé no Maranhão.

A realidade do pó-de-carnaúba é a realidade de meus parentes e amigos de infância, seja como empregado ou seja como empregador. Por isso me propus a estudar e tentar aclarar a questão sob a ótica do direito.

Como resposta, encontrei um silêncio jurisprudencial das cortes superiores, especificamente no TST. Pesquisei com as palavras chaves: carnaúba e Piauí, não

encontrei jurisprudência pertinente. Tentei analisar as tabelas do IBGE, disponibilizadas no sítio eletrônico do instituto, e as tabelas estavam desatualizadas.

Porém, consegui entrar em contato com um estudioso da região que foi extremamente solícito e que desenvolve estudos na área em questão, o professor Dr. Alyson de Almeida. Por seu intermédio, consegui entrar em contato com o trabalho de conclusão de curso da senhora Vitória da Costa, excelente trabalho que foi referência para minha pesquisa.

O trabalho de Costa, além de base para apresentar a realidade dos safristas, me serviu de estímulo acadêmico para continuar insistindo no presente trabalho. Mesmo com as lacunas que me deparei, sinto que essa monografia deve me servir de pontapé inicial. Aqui estabeleci as bases para continuar pesquisando a área dos contratos por safra. Nesse ponto, devo ressaltar ainda a obra “Contrato de Trabalho por Safra”, de autoria do juiz João Antônio G. Pereira Leite, que, mesmo sendo antiga, me ajudou a estabelecer marcos teóricos básicos para o contrato por safra. Foi na interação com esse material, concordando ou discordando com aquilo que estava apresentado, que apurei meus estudos.

Através das reflexões sobre o trabalho de Costa, podemos depreender a importância do mercado do pó-de-carnaúba no sertão do meio norte brasileiro. Dentro da obra de Leite, e depois de algumas reflexões a mais, podemos estabelecer bases teóricas para o contrato por safra. E, por fim, as pesquisas nos bancos de dados supracitados demonstram que a problemática dessas relações trabalhistas não estão em evidência em nossas instâncias trabalhistas mais elevadas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 1º dez. 2018.

_____. Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963. Dispõe sobre o “Estatuto do Trabalhador Rural”. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1963. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4214.htm#art183>. Acesso em: 1º dez. 2018.

_____. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 1º dez. 2018.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 1º dez. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 212. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 1985. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212>. Acesso em: 1º dez. 2018.

COSTA, Vitória Caroline Rodrigues da. **Extrativismo de carnaúba (*copernicia prunifera* (mill.) H.E. moore - arecaceae) na cidade de Floriano - Piauí**. Floriano: Universidade Federal do Piauí, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. Tradução Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, volume 3: contratos e atos unilaterais**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **O homem cordial**. Seleção de Lilia Moritz Schwarcz. 1ª ed. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2012.

LEITE, João Antônio Guilhembarnard Pereira. **Contrato de trabalho por safra no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 1976.

SCAFF, Fernando Campos. Contratos de venda de safra futura: compromisso x revisão. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-20/direito-agronegocio-contratos-venda-safra-futura-compromisso-revisao>>. Acesso em: 02 dez. 2018.

YIN, Robert K. **Pesquisa Qualitativa do Início ao fim**. Tradução Dirceu da Silva. São Paulo: Penso, 2016.