

CONTRATO DE SAFRA — AVISO PRÉVIO E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. INCOMPATIBILIDADE

MELCHIADES RODRIGUES MARTINS^(*)

Sumário: I. Introdução. II. Definição do Contrato de Safra. III. Objetivos do contrato de safra. IV. Contrato de safra e sua incompatibilidade: 1. Contrato de experiência. 2. Aviso prévio. V. Conclusões.

I. INTRODUÇÃO

Existe muita controvérsia sobre o contrato de safra e, por certo, ainda continuarão e, neste trabalho, objetivamos tratar a questão da incompatibilidade do aviso prévio e do contrato de experiência nesta modalidade contratual. Cabe, também, ressaltar que este trabalho foi motivado por duas decisões que proferi sobre aludidos temas.

II. DEFINIÇÃO DO CONTRATO DE SAFRA

A palavra "Safra" é explicada por *De Plácido Silva*, no seu *Vocabulário Jurídico*⁽¹⁾, como sendo "de origem ignorada, exprime vocábulo não somente na linguagem agrícola, o sentido de *colheita*, como, em outras atividades, o *resultado* ou a *produção* obtida em determinado tempo".

Portanto, safra está vinculada a um certo tempo de atividade do trabalhador por sua própria conta, ou então, em proveito de outrem, portanto, na condição de empregado, hipótese que nos interessa no presente trabalho.

Afirma *Prunes* que "trabalhador rural safrista, em que pese à necessidade de seu serviço para a agricultura e a pecuária, assim como a es-

(*) Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Assis/SP. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP e membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Jr.

(1) "Vocabulário Jurídico", atualizadores *Nagib Slaibi Filho* e *Geraldo Magela Alves*, 13ª ed., 1997, Forense, Rio, pág. 729.

sencialidade, e o trabalho nas épocas de maior atividade empresarial, por muito tempo foi tratado como um trabalhador eventual, sem qualquer direito trabalhista⁽²⁾.

A primeira regulamentação sobre o trabalho dos safristas veio com o Decreto-lei n. 761/69. A Lei n. 5.889/73, em seguida, no parágrafo único do art. 14 estatuiu que “Considera contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária”.

Por outro lado, o Decreto n. 73.626/74, que regulamentou a Lei n. 5.889/73, definiu o contrato de safra como sendo “aquele que tenha sua duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita”.

Ensina *Cláudia Salles Vilela Vianna* que “a safra compreende, muitas vezes, o plantio imediato à colheita, o esparrame em terreno da cultura de café, o ajuntamento de palhas e outras atividades, não se resumindo apenas à colheita. Foi nesse sentido que determinou o legislador ao dispor que se entendem por variações estacionais das atividades agrárias as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita⁽³⁾”.

Fala *Prunes* “num conceito mais amplo de ‘safrista’, embora os tribunais não se tenham inclinado a uma abrangência tão grande, poderíamos ver também os operários da ‘matança’ nos frigoríficos, os garçons de hotéis de veraneios, os balconistas especialmente contratados para a época natalina etc., mas isto não é aceito pelos tribunais⁽⁴⁾”.

A jurisprudência, no entanto, tem admitido que não se pode restringir o conceito do contrato de safra à tarefa da colheita, conforme se observa pela presente decisão: “Contrato de safra. Conceito. Por safra entende-se a produção agrícola do ano tarefa que abrange as atividades de covação, bateção de covas, a colheita, propriamente dita e, também, a esparrama de cisco dentre inúmeras outras. Não se pode, por certo, restringir o conceito à tarefa da colheita, sob pena de obrigar-se o empregador a fazer um contrato para cada atividade realizada na cultura do café (TRT 3ª R. OE RO n. 12851/96 Rel. Manuel Cândido Rodrigues DJMG 21.3.97, pág. 4)”.

Em síntese, podemos estabelecer que o contrato de safra está limitado a uma situação que, de regra, se renova a cada ano, sendo dependente de variações estacionais das atividades agrárias (período entre o preparo do solo para o cultivo e colheita).

III. OBJETIVOS DO CONTRATO DE SAFRA

Não há dúvida que o contrato de safra “visa, precipuamente, aos serviços de uma colheita ou da industrialização do produto de uma colheita,

(2) *Prunes, José Luiz Ferreira*. “Direito do Trabalho para Advogado e Empregadores Rurais”, 1998, Ed. Juruá, Curitiba, pág. 62.

(3) “Atividade Rural”, 1999, LTr, SP, pág. 69.

(4) *Prunes*, mesma obra citada, pág. 62.

ou, com menos freqüência, às tarefas atinentes à venda de gado, em época ideal, ou à industrialização de produtos agropecuários vendidos ou entregues em umas destas épocas⁽⁵⁾.

Por essa razão, o legislador estabeleceu um regime jurídico especial a esta modalidade contratual, exigindo atenção na interpretação jurídica.

Com efeito, conforme assinala *Ferrara*: “O Jurista há-de ter sempre diante dos olhos o fim da lei, o resultado que quer alcançar na sua atuação prática; a lei é um ordenamento de proteção que entende satisfazer certas necessidades, e deve interpretar-se no sentido que melhor responda a esta finalidade, e portanto em toda a plenitude que assegure tal tutela⁽⁶⁾”.

Assim, a lei ao criar o contrato de safra, que é uma modalidade de contrato por prazo determinado, teve por objetivo assegurar durante o período da safra, a manutenção do vínculo que interessa a ambas as partes — empregado e empregador.

Ocorre que o empregado, quando é contratado para o período de safra, já sabe que o seu trabalho será necessário para o período definido, uma vez que seria difícil para ele conseguir novo emprego no mesmo período pelo fato de que os empregadores rurais já contratam os seus empregados no início da safra. O mesmo raciocínio se aplica ao empregador, o qual saberá que o trabalhador prestará os seus serviços no período adequado e necessário ao seu empreendimento. Portanto, há uma relação entre a atividade econômica do empregador e o resultado do serviço prestado pelo empregado que interessa às duas partes.

A respeito, veja-se a seguinte decisão: “Contrato de Safra. Necessidade de caracterização de coincidência do período com aquele da safra — Cabe ao empregador provar que o período em que o trabalhador lhe prestou serviços foi exatamente aquele durante o qual foi cultivada a safra. Não se cuida de exigir que o contrato contenha a data de início e fim do mesmo, visto que, nesse tipo de contrato, onde as atividades do trabalhador dependem da sazão e esta, por sua vez, varia em virtude de fatores ambientais, seria desarrazoada a fixação do prazo. Inexistindo, contudo, prova cabal da coincidência dos períodos e de estrito cumprimento de atividades específicas do período de safra, reputa-se de prazo indeterminado o contrato firmado entre as partes”. TRT 3ª Reg. RO 5108/00 — (Ac. 4ª T.) — Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo. DJMG 9.9.00, pág. 11.

IV. CONTRATO DE SAFRA E SUA INCOMPATIBILIDADE

1 — Contrato de experiência

Em sendo o contrato de safra um contrato por prazo determinado, com características próprias, definido na Lei n. 5.889/73, não poderia, por óbvio, abrigar no seu contexto, outro contrato de prazo determinado, no caso, o de experiência.

(5) *Leite, João Antônio G. Pereira* “Contrato de Trabalho por Safra”, LTr, SP, pág. 72.

(6) *Ferrara, Francesco* “Interpretação e Aplicação das Leis”, 1978, 3ª ed., Armênio Amado Editor, Sucessor, Coimbra, Lisboa, pág. 130

Por outro lado, o contrato de prazo determinado de até 2 anos, previsto no art. 445, da CLT, poderá ser utilizado pelo empregador rural, mas não como substitutivo do contrato de safra, eis que este não se confunde com aquele.

Registre-se, também, que o contrato de experiência poderá ser adotado pelo empregador rural, mas para outra modalidade e não para o de safra.

Acontece que, no de safra, a vontade das partes não seria suficiente para estabelecer o contrato de experiência, mormente porque o contrato de safra é de natureza provisória e para sua ocorrência não se pode olvidar os requisitos da lei, conforme salientado acima. A respeito, veja-se a presente decisão:

"A celebração concomitante dos contratos de experiência e de safra descaracteriza a ambos. (TRT-6ª, 2ª T., Procuração. RO-5.767/97, julg.: 24.10.97, Rel. Juiz Pedro Mesquita, BJ n. 12/97). In Repertório de Jurisprudência de *João Lima de Teixeira Filho*, 1999, Ed. Renovar, Rio, pág. 363."

Conclui-se, portanto, que o contrato de experiência é incompatível como o de safra.

2. Aviso prévio

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 de safra, por ser um desvirtuamento da sua finalidade.

Ao se firmar o contrato de safra, as partes já sabem das suas condições e o seu término, de forma que não se notifica ou avisa alguém daquilo que já está ciente. O empregado saberá de antemão quando termina o contrato e, nesta oportunidade, saberá estudar a melhor forma de superar o problema. Já com a cláusula de aviso prévio, não haverá nenhuma segurança para ele, pois a qualquer momento poderá ser dispensado.

Da parte do empregador, caberá apenas proceder ao acerto dos haveres do trabalhador ao término do contrato.

Presente também nesta relação o princípio da boa-fé, eis que cada parte deverá agir de tal forma a não comprometer a integridade do direito da outra parte.

Aliás, sobre o tema leciona *Adelmo de Almeida Cabral* que "O contrato do safrista é outra espécie de contrato por prazo determinado. Embora não se possa indicar o dia exato do término da safra nesse contrato, é possível se ter uma previsão aproximada do seu final. Dessa forma, não cabe o pagamento do aviso prévio nesse tipo de contrato"⁽⁷⁾.

(7) *Cabral, Adelmo de Almeida* "Aviso Prévio", Doutrina, Legislação e Jurisprudência, 1998, LTr, SP, pág. 26.

A jurisprudência trabalhista tem se manifestado no mesmo sentido, conforme se verifica nas seguintes decisões:

“O aviso prévio é um instituto incompatível com o contrato a termo, do qual o de safra é uma modalidade (TRT — 3ª R. — 4ª T. — RO 14621/94 — Rel. Carlos A. Pinto — DJMG 21.1.95, pág. 42)”.

“Contrato de trabalho — Safrista — Aviso Prévio. Tendo a reclamante, confirmado a contratação para a execução de determinado serviço, qual seja, a colheita do café, nos termos do art. 443/CLT, restou configurado o contrato por prazo determinado, sendo indevido o aviso prévio. (TRT — 3ª R. — 2ª T. — RO n. 7249/95 — Rel. Aprígio Guimarães — DJMG 12.10.95, pág. 71)”.

“O contrato de safra é modalidade do contrato a termo, cuja duração depende das variações estacionais da atividade agrária (art. 14, parágrafo único, da Lei n. 5.889/73). Em outros termos, trata-se de contrato cuja vigência depende da realização de acontecimento suscetível de previsão aproximada (artigo 443, § 1º, da CLT) no caso, o término da colheita. Se a prova oral do reclamante não demonstrou a contento sua alegada dispensa antes do fim da safra, deve ser considerado como válido o contrato escrito de safra incontroversamente firmado pelas partes, que é incompatível com o instituto do aviso prévio (TRT — 3ª R. — 3ª T. — RO n. 19569/95 — Rel. Freire Pimenta — DJMG 21.5.96, pág. 46)”.

“Contrato de safra. O contrato de safra, temporada ou estação, modalidade de pactuação por tempo determinado, com duração dependente da realização de acontecimento suscetível de previsão aproximada (variação estacional da atividade agrária), não assegura o direito ao aviso prévio (TRT — 3ª R. — 1ª T. — RO n. 5445/97 — Rel. Ricardo Mohallem — DJMG 20.3.98 — pág. 4)”.

Merece registro, no entanto, que há decisão considerando aplicável o aviso prévio no contrato de safra sob o fundamento de que seria mais benéfico ao empregado.

Contudo, quer nos parecer que esse raciocínio só teria cabimento se a rescisão contratual ocorresse ao final do contrato de safra, quando o valor do aviso prévio somado aos outros direitos dele decorrentes superaria os direitos do trabalhador no ato da rescisão; já o mesmo não se sucederia se a rescisão se verificasse no início do pacto laboral, pois neste caso, os valores decorrentes da rescisão seriam prejudiciais ao obreiro que perderia ainda o emprego. Também é de se registrar que em raríssimas situações encontraremos a primeira hipótese, já que empregador provavelmente optaria pelo término do contrato do que pagar o aviso prévio, eis que terá menos encargo.

Por outro lado, o aviso prévio nesta modalidade contratual não se harmoniza com o princípio da preservação do emprego e da valorização do indivíduo, mesmo que o emprego seja por prazo determinado. Não se pode olvidar, também, que a lei deve ser interpretada tendo em vista aos fins sociais a que ela se destina.

V. CONCLUSÕES

Afirma *Francisco Jucá* que "O Mundo do Trabalho é tão importante, tão fundamental para a sociedade como um todo, que todas as suas partes precisam, podem e devem estar comprometidas em contribuir para o seu aperfeiçoamento e, principalmente, para aumentar sempre e mais a sua efetividade, o que convenhamos se facilita pela adequação às peculiaridades"⁽⁸⁾.

Neste contexto, deve ser entendido o espírito do contrato de safra, pois com ele se deseja a preservação do emprego do trabalhador rural em consonância com as leis que o disciplinam, ainda que elas não sejam as ideais, conseqüentemente, não se compatibilizando com esta modalidade contratual o contrato de experiência e o instituto do aviso prévio.

Vale registrar, por último, a lição do saudoso Ministro do TST, *Orlando Teixeira da Costa*, para quem "O jurista vê no trabalhador uma pessoa humana dotada de dignidade. Para ele, a mão-de-obra não constitui apenas um fator ativo da produção, mas um grupo de pessoas com necessidades básicas que precisam ser satisfeitas, através do ganho que auferirem com o seu trabalho"⁽⁹⁾.

(8) *Jucá, Francisco Pedro*. "Renovação do Direito do Trabalho. Abordagem Alternativa à Flexibilização", 2000, LTr Edit., SP, pág. 113.

(9) "O Direito do Trabalho na Sociedade Moderna", 1999, LTr, SP, pág. 69.