



**Experiência:**

**CONTRATO DE SAFRA - A REGULARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS SAFRISTAS**

**Delegacia Regional do Trabalho em Goiás (DRT-GO)**

**Responsável:** Delegada Regional do Trabalho em Goiás: Odessa Martins Arruda Florêncio

**Equipe:** Odessa Martins Arruda Florêncio, Roberto Maurício da Costa, Félix Cortez Bitar, Paulo Gama Lyra Filho, Marcelino Cortez Bitar, Olga Maria do Valle Machado, Virgínio Montenegro Ferreira, Edith Rocha de Freitas, Selma Regina Palmeira Nassar de Miranda.

**Endereço:** Avenida 85, n.º 887 – Setor Sul – Goiânia – Goiás

Telefone: (0XX62) 227-7001

Fax:(0XX62)227-7082

e-mail: [SECGAB.drtgo@mte.gov.br](mailto:SECGAB.drtgo@mte.gov.br) ou [odessa.drtgo@mte.gov.br](mailto:odessa.drtgo@mte.gov.br)

**Data do Início da Implementação da Experiência:**

O primeiro acordo foi celebrado em 19 de agosto de 1994.

## **CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO ANTERIOR**

### **Identificação dos Problemas que se Pretendia Resolver**

Goiás é um estado cuja grande força econômica reside na atividade agropecuária, atividade esta que está em constante expansão. A população rural, estimada acima de 900 mil pessoas, agrega 20% da população economicamente ativa do Estado.

O trabalhador rural caracteriza-se por dois tipos: a mão de obra permanente e a mão de obra temporária, esta com a maior concentração de rurícolas e que possui um mercado constantemente em aberto, dependendo das variações sazonais.

A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE na área rural sempre foi direcionada por essa sazonalidade, intensificando-se nas épocas de plantio e colheita das diversas culturas, atendendo principalmente a denúncias de irregularidades nos contratos de trabalho.

A situação encontrada, via de regra, era de trabalhadores agrupados à espera de um empregador, denominado “gato”, que os levava aos produtores agrícolas.

Na busca de melhores remunerações, passavam de um “gato” a outro, gerando alta rotatividade de mão de obra. Diante disso, coincidia de os fiscais encontrarem empregados admitidos no mesmo dia da fiscalização ou há uma semana. Deparavam com grupos de 200 a 300 trabalhadores, compostos por jovens, adultos, mulheres e até crianças, que às vezes constituíam uma família completa, todos em situação irregular.

Na agricultura, a colheita muitas vezes necessita ser feita em um prazo muito curto. O feijão das águas, por exemplo, deve ser colhido em três dias, caso contrário irá pender. Nessa lavoura são necessários 7 homens por hectare para efetuar a colheita. Assim, num terreno de 10 hectares são necessários setenta homens para trabalhar por três dias. Efetuar o registro desses empregados, com a respectiva anotação nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social - CTPS por tão pouco tempo, revelava-se inexequível, até porque nem os próprios

trabalhadores queriam essa anotação, alegando que “sujava” a carteira, pois quando procuravam outro emprego esse registro não caracterizava uma boa referência. Assim também ocorria na cultura de tomate, do algodão e da cana-de-açúcar.

Em uma ocasião foi encontrada uma cultura de feijão com 200 trabalhadores sem registro. A autuação do proprietário redundou na multa de 378 UFIR por trabalhador, totalizando 78.600 UFIRs, ou seja, à época, R\$ 72.659,16. De outra feita, uma usina de açúcar e álcool foi multada em mais de R\$ 200.000,00, uma medida nada social, pois motivou a dispensa, na safra seguinte, de 500 de seus trabalhadores, com a aquisição de máquinas de cortar cana.

Casos como esses se multiplicavam pela região produtora do estado, causando desde indignação a suicídio de pequenos proprietários rurais, desesperados por não terem condições de honrar o pagamento da multa juntamente com outros compromissos. A situação se agravando, assistiu-se a proprietário rural substituindo lavouras tradicionais por outras com mão de obra menos numerosa ou mecanizada, ou lavouras produtivas por plantação de pastos.

## **DESCRIÇÃO DA EXPERIÊNCIA**

### **Objetivos a que se Propôs e Resultados Visados**

- Deter a substituição de mão de obra por máquinas agrícolas.
- Controlar o desemprego gerado pelo avanço tecnológico e pela substituição de lavouras por outras com mão de obra reduzida ou por plantação de pastos.
- Viabilizar a regularização dos contratos de trabalho para os períodos de safra, tirando da informalidade grande quantidade de trabalhadores rurais.

### **Ações Realizadas**

- Reuniões para estudo de alternativas de solução do problema.
- Criação da estrutura técnica de sustentação para elaboração de um acordo alternativo de contratação dos trabalhadores rurais temporários, denominado Contrato de Safra.
- Negociação com a Previdência Social para solucionar o impasse da concessão de benefícios tendo como documento apenas o recibo discriminado de pagamento do empregado.
- Realização de um *workshop* de divulgação das características da iniciativa.

### **Etapas da Implementação**

- Criação de um acordo piloto com produtores e trabalhadores da região de Palmeiras de Goiás, assistido pelos sindicatos patronal e de trabalhadores, além da FAEG (Federação da Agricultura no Estado de Goiás) e FETAEG (Federação dos Trabalhadores na Agricultura no Estado de Goiás).
- Retomada das negociações no ano seguinte, a pedido das representações de trabalhadores e empregadores, com vistas a viabilizar o chamado Contrato de Safra.
- Multiplicação da realização dos Contratos de Safra por toda a região produtora do estado.

### **Clientela Visada**

- Empregadores e trabalhadores rurais.
- Sindicatos patronais e de trabalhadores rurais.

### **Concepção da Experiência**

A idéia do Contrato de Trabalho de Safra surgiu pela primeira vez na audiência concedida pela Delegada Regional do Trabalho a plantadores de feijão irrigado da região de Palmeiras de Goiás, acompanhados do presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Zona Rural de Palmeiras e Cesarina. Queixavam-se da ação da fiscalização e dos elevados valores das multas, de pagamento inviável, e pediam maior prazo para pagá-las, comprometidos que estavam com financiamentos de máquinas e pivôs de irrigação. Alegando dificuldades de operacionalizar a assinatura das CTPS em tão curto espaço de tempo, informaram que no ano seguinte o fato não se repetiria; iriam limpar o terreno e plantar capim. O presidente do

sindicato dos trabalhadores externou sua preocupação com o término das plantações que davam empregos a mais de mil trabalhadores na região.

Foi então que, frente a essa situação, buscou-se uma forma de evitar o desemprego. Foram realizadas reuniões com as chefias da fiscalização e de relações do trabalho, com representantes dos trabalhadores e empregadores daquela região, da FAEG e da FETAEG para discutir alternativas. Aventou-se a possibilidade de não se exigir a anotação das contratações nas CTPS. Idéia até então inconcebível, foi finalmente aceita, após muita discussão, mas com a salvaguarda dos direitos via de um acordo coletivo de trabalho de safra, válido por um ano. Essa modalidade de contratação coube tão-somente aos plantadores da região de Palmeiras.

Neste acordo coletivo de trabalho de safra foram negociados outros itens fundamentais: um piso salarial, repouso semanal remunerado, 13º salário e férias mais 1/3, proporcionais aos dias trabalhados, o FGTS pago na própria quitação, ou seja, diretamente ao trabalhador no acerto, e o percentual devido à previdência social. A jornada máxima permitida foi de 44 horas semanais, sendo 8 horas por dia. O acordo, que previa ainda cláusulas de segurança e saúde do trabalhador, incluía também o transporte dos trabalhadores em ônibus, e a eliminação do “gato”. Os empregadores forneceriam um comprovante de pagamento ou cópia de recibo no qual estaria discriminado o nome do empregado, sua função, o serviço a ser realizado, o período trabalhado, e todos os valores previamente estabelecidos.

O primeiro acordo foi celebrado em 19 de agosto de 1994, entre o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Palmeiras e Cesarina e a Associação dos Irrigantes de Palmeiras de Goiás, com a mediação da Delegada Regional do Trabalho em Goiás, Dra. Odessa Martins Arruda Florêncio, para atender a centenas de trabalhadores na colheita do feijão.

Dois grandes problemas surgiram nessa primeira etapa de implantação da experiência: a fiscalização não tinha respaldo legal para aceitar o acordo (o Regulamento da Inspeção do Trabalho – Decreto n.º 55.841, de 15/03/65 - previa que o Agente da Inspeção deveria lavrar um Auto de Infração à constatação de violação de disposição legal) e a Previdência se recusava a pagar os benefícios aos trabalhadores sem a comprovação da anotação do referido contrato de trabalho na CTPS. Esses impasses quase inviabilizaram a experiência, que foi temporariamente suspensa.

Entretanto, no ano seguinte, 1995, a DRT recebeu uma visita de mais de 300 trabalhadores rurais, incluindo membros do MST (Movimento dos Sem Terra), vários representantes de sindicatos de trabalhadores rurais, toda a direção da FETAEG e um representante da CONTAG – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura, para fazer algumas reivindicações e solicitar a retomada das negociações para a assinatura de novos acordos de trabalho de safra, a exemplo do que havia sido feito em Palmeiras de Goiás, que consideravam de ótimo resultado. A FETAEG propôs ainda uma parceria com a DRT para realizar uma campanha pela assinatura da CTPS dos trabalhadores efetivos da zona rural, desta forma garantindo que só haveria exceções para os safristas.

Na mesma ocasião surgiram dois fatos novos que viabilizaram a retomada da experiência:

- Foi publicada a Portaria MTB n.º 865, de 14/09/95, que tratou da promoção da negociação coletiva como forma de consolidar a modernização das relações de trabalho, e que em seu artigo 4º previa que nos casos em que a fiscalização verificasse incompatibilidade entre as cláusulas referentes às condições de trabalho pactuadas nas Convenções ou Acordos Coletivos e a legislação vigente, seria feita apenas a comunicação à chefia imediata, que a submeteria à consideração da autoridade regional, dispensando a necessidade da autuação.

- Depois de várias reuniões e muita insistência com a Previdência, através de seu superintendente em Goiás, para que aceitasse o comprovante de pagamento do empregado com o valor do recolhimento previdenciário como documento hábil para a concessão de

benefícios, aquele órgão editou a Ordem de Serviço INSS/DSS n.º 556, que em seu artigo 2.1 determina que a comprovação do exercício de atividade rural do segurado empregado, inclusive o denominado safrista, volante, eventual, temporário ou bóia-fria, far-se-ia através de recibos de pagamento contemporâneos, com identificação do empregador. A Ordem de Serviço foi substituída pela O.S. INSS/DSS n.º 590, em 18/12/97, que conservou a mesma previsão. Desta forma estava dispensada a obrigatoriedade de apresentação da CTPS para a concessão de benefícios da Previdência.

Vencidas essas barreiras, os acordos de safra puderam ser celebrados com tranquilidade, e de tal forma, que várias regiões do Estado os adotaram, beneficiando trabalhadores e produtores agrícolas. Por esses acordos, é permitido ao empregador fazer o acerto rescisório através de um comprovante especial de pagamento, fornecido ao empregado. Esse comprovante, que deve discriminar todas as parcelas salariais a que o trabalhador faz jus, substitui as anotações na CTPS.

### **Participação dos Quadros Técnico-administrativos, da Clientela ou de Outros Possíveis Atores Envolvidos**

- Chefias de Fiscalização e de Relações do Trabalho – participaram no estudo da criação dessa nova forma de contratação, buscando soluções adequadas aos problemas encontrados durante a negociação.

- Fiscais do Trabalho – apoiaram a iniciativa, participando das rodadas de negociação e respeitando o acordo coletivo durante as fiscalizações.

- FAEG, Sindicatos Patronais, FETAEG e Sindicatos de Trabalhadores – participaram na criação dessa nova forma de contratação, buscando harmonizar as soluções e agilizando decisões das cláusulas do acordo firmado.

### **Mecanismos de Transparência, Responsabilização e Accountability**

Participação e apoio dos técnicos da SRT (Secretaria de Relações do Trabalho) e da SEFIT (Secretaria de Fiscalização do Trabalho), ambas do órgão central do MTE, nas reuniões de negociação com os sindicatos e federações.

Realização de eventos para dar divulgação ao assunto.

Palestras sobre o Contrato de Safra, feitas pela Delegada Regional do Trabalho, em outros eventos regionais e nacionais relacionados ao trabalho rural.

Verificação e acompanhamento feitos pelos Fiscais do Trabalho na implantação dos Contratos de Safra.

### **Outras Informações que Demonstrem a Adequação da Experiência aos Critérios do Concurso**

Esta modalidade de contratação, que dispensa a anotação da CTPS, desburocratiza a formalidade e moderniza as relações de trabalho, reduzindo a documentação legal necessária, facilitando e agilizando a contratação, e, o que é mais importante, garantindo os direitos dos trabalhadores.

## **MUDANÇAS EFETIVAMENTE OCORRIDAS: RELATO DA SITUAÇÃO ATUAL**

### **Resultados Quantitativos e Qualitativos Concretamente Mensurados**

- Foi observada clara expansão no mercado de trabalho e retração na mecanização. O trabalho de colheita efetuado pelo braço obreiro evita o desperdício da produção e é eficiente nos locais de relevo acidentado, onde a mecanização não tem bom desempenho.

- Trabalhadores rurais que nunca haviam formalizado um vínculo de emprego passaram a receber direitos trabalhistas tais como parcela de férias, FGTS e 13º salário pela primeira vez.

- O recolhimento da previdência social, que antes não era efetuado devido aos trabalhadores estarem na informalidade, passou a ser feito regularmente.

### **Mecanismos de Avaliação de Resultados e Indicadores Utilizados**

A FETAEG notou um interesse crescente nesta forma de contratação, uma vez que veio atender interesses de trabalhadores e empregadores.

Da mesma forma, a FAEG avaliou positivamente a experiência e foi chamada a realizar seminários em várias regiões do Estado, com o objetivo de esclarecer essa nova forma de contratação.

Hoje consta nos arquivos da DRT-GO mais de cento e cinquenta Acordos Coletivos de Safra.

### **Impacto Observado na Melhoria do Ambiente de Trabalho e/ou na Qualidade dos Serviços Prestados**

- Foi agilizada a regularização dos contratos de trabalho, com a eliminação da figura do “gato”.

- Ficaram garantidos todos os direitos previstos na legislação, sem perdas de salário.

- Foi criado um piso salarial acima do que se pagava anteriormente.

- Houve valorização dos Sindicatos de Trabalhadores Rurais, que estão saindo de uma posição de imobilidade para negociar melhores condições de trabalho.

### **RECURSOS UTILIZADOS**

#### **Recursos Humanos, Financeiros e Materiais Envolvidos**

- Não houve custos significativos para a implementação da experiência. A fiscalização acompanhou as negociações, apoiando-as. Essas ações não oneraram o órgão, pois já eram previstas no planejamento de fiscalização.

- Alguns sindicatos rurais envolvidos informatizaram suas unidades para criar sustentação logística de apoio às contratações. Os custos foram bancados pelos próprios sindicatos.

#### **Mensuração dos Custos**

A DRT não despendeu recursos financeiros.

### **LIÇÕES APRENDIDAS**

#### **Soluções Adotadas na Superação dos Obstáculos Encontrados Durante a Implementação**

- O primeiro obstáculo encontrado foi a falta de sustentação legal que amparasse os fiscais para aceitar o acordo. A publicação da Portaria MTB 865, de 14/09/95, resolveu esse problema, pois desobrigou de autuação as situações de incompatibilidade entre Acordos e Convenções Coletivas e a legislação vigente.

- Outro obstáculo foi a recusa da Previdência em aceitar os recibos como documento suficiente para a concessão de benefícios aos trabalhadores. O impasse foi resolvido pela Ordem de Serviço INSS/DSS n.º 556, substituída pela O.S. INSS/DSS n.º 590, em 18/12/97, com a mesma previsão, que aceitou a comprovação do exercício de atividade rural do segurado empregado através de recibos de pagamento contemporâneos, com identificação do empregador.

- A falta de informação dos profissionais de direito do trabalho era outro problema para a aceitação e validação da experiência. Buscou-se a solução por meio de um *workshop*, onde foram mostradas as experiências já realizadas, com o esclarecimento das dúvidas e debates sobre o assunto. Realizado em março de 1998, teve a presença de juizes, representantes do Ministério Público Estadual e do Trabalho, da Secretaria de Relações do Trabalho e da Fiscalização do Trabalho do MTE, da CONTAG, Sindicatos e Federações patronais e de empregados, dentre outros.

#### **O Que é Considerado Boa Prática de Gestão**

O que evidencia boa prática de gestão foi o trabalho realizado de forma tripartite (trabalhadores, empregadores e governo), articulada, negociada e ousada, avançando e superando os limites da tradição e da formalidade legalista, mantendo, todavia, a garantia dos direitos dos trabalhadores rurais nos períodos breves de colheita de safra.