

“ Trabalho Rural ”

TEMA APRESENTADO NO VII ENCONTRO DE
MAGISTRADOS DO TRABALHO DA 9.^a REGIÃO

José Luiz Ferreira Prunes

SUMÁRIO — 1. Dificuldade de Aplicação da Lei; 2. Problemas Sociais e Psicológicos; 3. Problemas Políticos e Econômicos; 4. Figuras Típicas do Campo: Assalariados, Agregados, Colonos, Sem Terra, Bóias-Frias, Parceiros.

APRESENTAÇÃO

JOSÉ LUIZ FERREIRA PRUNES, bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul; foi advogado e consultor jurídico dos trabalhadores em serviços portuários de Porto Alegre até 1963; Juiz do Trabalho, sendo, atualmente, o Presidente da 13.^a JCJ de Porto Alegre; Doutor em Direito e Docente Livre de Direito e Docente Livre de Direito do Trabalho, na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Professor Titular, da mesma matéria, na Faculdade de Direito de Cruz Alta; especialista em Direito Agrário; autor de 17 livros, desde “Direito do Trabalho Rural” (1968), até “Revelia no Processo do Trabalho” (1984).

- DIFICULDADE DE APLICAÇÃO DA LEI.
- PROBLEMAS SOCIAIS E PSICOLÓGICOS.
- PROBLEMAS POLÍTICOS E ECONÔMICOS.
- FIGURAS TÍPICAS DO CAMPO: ASSALARIADOS, AGREGADOS, COLONOS, SEM TERRA, BÓIAS-FRIAS, PARCEIROS.
- FORMAS DE SALÁRIO: AS FORMAS COMPLETAS E SIMPLES. CONTRATOS PARALELOS.

O problema do trabalho rural não é simples nem é recente, não é municipal, estadual, nem nacional. Ele transcende o tempo e transcende as fronteiras.

Evidentemente, os primeiros contratos de trabalho que a humanidade teve foram contratos muito originais que as senhoras e os senhores podem ter notícias deles: o 1.º deles, verdade, na categoria de “divinis juris”, foi entre Deus e Adão, que Adão não foi colocado no Paraíso, Paraíso não era o nome de um local, Paraíso era um substantivo comum. O Eden era apenas o campo. O homem foi colocado no campo com a finalidade específica: a de trabalhar. Essa passagem bíblica do Gênesis, primeiros momentos do Gênesis, era anterior àquela condenação divina de “comer o pão com o suor do rosto”.

As duas primeiras categorias de trabalhador diferenciados, sem dúvida, foram Caim e Abel: um era agricultor e o outro, pecuarista. Até aí, a Bíblia está sendo mencionada por interpretação.

Primeiro contrato de trabalho típico: contrato por prazo determinado, de legislação da época para trabalho rural foi entre Jacó e Labão: 7 anos de pastor, Jacó serviu a Labão. Contrato de trabalho por prazo determinado; pagamento “in natura”: Labão prometeu a Jacó a filha e foi Jacó o primeiro bóia-fria que não recebeu salário porque ao invés de entregar Raquel, entregou Lia, e a Lia tinha, inclusive, uma série de vícios redibitórios (...)

Muito parecido a uma situação atual, o que faz o nosso primeiro operário rural: ao invés de ir embora, aplicar o artigo 483, rescisão indireta do contrato, ele renova o contrato de trabalho com Labão e trabalha mais 7 anos, e evidentemente, recebeu, ao final de 14 anos, recebeu Raquel, não sei se com juros, mas pelo menos a correção monetária de 14 anos de envelhecimento da moça.

Este é o panorama que serve, talvez, para os dias atuais ao trabalhador rural, porque é o trabalhador que, usualmente,

é despreparado, é o trabalhador que usualmente não sabe reivindicar, em que pese tenha direitos.

Aplicação da lei: a aplicação da lei trabalhista é extremamente complexa (perdão que eu esteja falando isto aos meus colegas juízes, mas, estou tentando chegar a um final).

Nós tivemos uma série de situações (e está na nossa memória) situações de aplicação parcial da legislação trabalhista ao homem do campo, porque a Consolidação de 43 dava proteção ao homem do campo. A legislação brasileira, no entanto, não é para o campo, a de 43. A primeira legislação trabalhista brasileiro foi sobre o trabalho rural: foi uma lei de 1830^h regulamentando a prestação de trabalho na agricultura, pela forma de locação de serviços, como se dizi então. Lei que foi parcialmente revogada em 1873, e finalmente revogada em 1875, mais ou menos.

Na República, a primeira lei sobre trabalho rural é de 1903 e vejam a irrealidade: era uma lei regulamentando o Sindicalismo Rural, coisa que até hoje é extremamente difícil de se falar ou de se discorrer com maior propriedade.

O trabalhador rural em 43 recebeu certa proteção da Consolidação, mas como não recebia toda a proteção da Consolidação, o que nós vimos: que os capítulos aos quais ele tinha direito, como por exemplo, o capítulo referente ao salário-mínimo, não foi em nada obedecido e absolutamente desconhecido no Brasil o pagamento de salário mínimo a trabalhador rural até 1963. 63 é um novo marco, uma agitação política que todos nós temos na memória, e o que ocorre: um deputado apresenta um texto que ficou famoso e tomou merecidamente um nome que (o nome do próprio autor, como as leis clássicas costumam ter) foi a Lei Ferrari. O mérito foi o de existir, porque sacudiu a consciência trabalhista nacional para um problema gravíssimo; mas, o Estatuto, o de 1963, a Lei Ferrari, Lei 4214, revogado em 1973, o Estatuto foi tremendamente pomposo, ele pegou a consolidação e copiou tudo aquilo que não servia para o trabalho rural. Uma cópia extremamente infeliz porque por vezes o maior legislador, como é conhecido atualmente, os maiores legisladores brasileiros são os tipógrafos da Imprensa Nacional, que corrigem, modificam essencialmente uma série de textos de lei, e nós vamos mostrar uma série de passagens.

O Estatuto foi uma colcha de retalhos gigantesca, porque o Presidente da República vetou alguns artigos, outros artigos estavam mal numerados, existem remissões a artigos inexis-

tentes, existem somas de parcelas cujo resultado aritmético não fecha. Revelam um descuido de redação gigantesco. Por quê? Houve descuido político. Esta foi a realidade.

Ocorre que o Senhor Fernando Ferrari, na ocasião, era o fiel da balança do Congresso, os dois lados pretendendo atrair os votos daquela plêiade de deputados, de valor, diga-se de passagem, para um lado ou outro. O Estatuto foi aceito às pressas, e a Nação, de um dia para outro, teve toda a legislação trabalhista; a Nação ainda não estava preparada para esta legislação, em que pese a necessidade da legislação. Foi modificada essa legislação, em 1974, e é a que nós temos, hoje, em vigor, que é, todos sabem, a Lei 5.889. Ocorre que esta lei também sofreu as correções dos senhores tipógrafos da Imprensa Nacional, porque o Estatuto antigo, por exemplo, numa das passagens, dizia: “poderá”, e o tipógrafo modificou para “deverá”, e é o que nós temos numa das passagens da Lei. Uma outra passagem, permite que o empresário, talvez com finalidades didáticas, forneça casa para o trabalhador e alimentação, também, para fins de educação. Este é o texto oficial da Lei. Ocorre que o tipógrafo da Imprensa Nacional corrigiu, e os tipógrafos do nosso amigo Casimiro Costa também corrigiram e puseram: “o trabalhador não vai comer mais para fins de educação; ele vai comer mais para fins de dedução daquela parcela no salário mínimo.” É prá isto: é dedução e não prá educação. E daí o texto é uma calamidade. Lá pelas tantas, logo no início, define, o novo Estatuto, quem é o empregado rural, completamente diferente do Estatuto anterior.

O empregado, o trabalhador rural, no anterior — notem, até a distinção entre trabalhador e empregado — o trabalhador rural, no anterior, era a pessoa física que prestava serviços de natureza não eventual (mas tinha um artigo que dizia que não era eventual quem trabalhasse mais de um ano), de natureza não eventual a empregador, mediante remuneração paga toda em dinheiro ou toda em bens, ou parte em dinheiro e parte em bens.

Notem que nem a figura da subordinação estava presente na definição.

Porém, agora, no texto em vigor, não é mais trabalhador, não é mais genérico; é específico, é empregado. É o homem que se prega ao empregador; é o homem que se vincula através de um contrato de emprego. Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, pres-

ta serviços de natureza não eventual a empregador rural mediante dependência deste e mediante salário. Um espelhismo, uma correspondência com o empregado urbano. Até aí parece que o Estatuto, então, encontrou o bom caminho, o caminho da perfeição. Empregado rural é só esta figura rigidamente traçada; porém, não sei a que atribuir o artigo 17. Vejam: o artigo 2 diz: é empregado rural só quem se acertar neste figurino rígido; porém, no artigo 17: "as normas da presente lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do artigo 2.º, que prestem serviço a empregador rural." Noutras palavras: está tutelado só quem tiver esta forma, ou, toda e qualquer figura que não tiver esta forma. Qual a explicação disso? A explicação pode estar no artigo 96, parágrafo único, do Estatuto da Terra, que está em vigor. O sócio, o parceiro, o meeiro, que não tem a plena administração da plantação ou da criação de gado, recebendo adiantamentos em dinheiro por conta da safra, por conta da colheita; notem, sócios, não estou falando de subordinados — sócios.

Mas, eu pergunto: um sócio que entra só com o seu trabalho não está, também, sob certa forma subordinado? A administração da propriedade, a fiscalização da gleba, não é por parte do proprietário ou daquele que detem posse ou qualquer título que tenha sobre a terra e não sobre o trabalho?

Pois bem: o Estatuto da Terra diz que, no artigo 96, parágrafo único, que este tipo de trabalhador tem a proteção trabalhista. E a proteção trabalhista é atualmente a Lei 5.889.

PROBLEMAS SOCIAIS E PSICOLÓGICOS.

Os problemas sociais são gigantescos. O trabalhador não se conscientizou; o seu Sindicato não é representativo. Isto eu afirmo categoricamente. Porque os Sindicatos (perdão se estou errado em relação ao Paraná), no Rio Grande do Sul, na proporção de 2 contra 196, não são representativos. O sindicato do Rio Grande do Sul de trabalhadores rurais não representam os empregados rurais; representam os pequenos proprietários rurais que têm interesses paralelos, só que pequenos, idênticos ao da Federação e dos Sindicatos dos Empresários dos grandes proprietários rurais e os empregados rurais não têm Sindicato correspondente. Eu diria: o pequeno proprietário rural, o colono, ele pode ter um sindicato representativo, como os advogados, os médicos, os engenheiros, que são profissionais liberais, têm também sindicato representativo. É

verdade que eles não têm contra quem lutar; veja o profissional liberal: ele é liberal porque é livre, não tem empregador; não pode haver um dissídio de profissional liberal porque não tem polo oposto. O pequeno proprietário rural tem interesses assemelhados ao grande proprietário rural — é problema de preço, preço de mercadoria, preço de produtos agropastoris, etc., e o problema do empregado rural não é de preço: é de salário, não é de preço de mercadoria, é de salário; e salário, por favor, não é preço de trabalho; o salário tem que ser *valor do trabalho*. É um outro capítulo, talvez, fique para outra ocasião.

Há neste país, medo de aplicação da legislação trabalhista aos trabalhadores rurais. Medo por parte do Congresso, em todas as ocasiões, quer porque os senhores deputados possam, eventualmente, representar alguns interesses de proprietários rurais; quer (o que é mais provável) por desconhecimento do problema trabalhista rural. Só conseguem ver os problemas agudos, como, por exemplo, o do bóia-fria do Paraná e de São Paulo. Mas não vêem os problemas crônicos que já vêm há séculos do Rio Grande do Sul ao Amazonas. O problema do bóia-fria, sem dúvida, é um problema gigantesco. Fiquei abismado ao verificar que, existem certas regiões do Paraná e de São Paulo, regiões, microregiões, com 100/150 mil bóias-frias. E eu ouvi (não tenho confirmação desses dados) a existência de 800 mil bóias-frias no Paraná (me parece um número exagerado). Se for verdade esse número, deveríamos erigir um monumento ao bóia-fria: “Ao bóia-fria, a Pátria agradecida pela tranqüilidade”. Se eu fosse bóia-fria, já tinha explodido. Não sei que tipo de explosão; talvez, hoje, uma explosão meramente neurótica. Talvez, se fosse bóia-fria mesmo, tivesse uma explosão física qualquer.

O problema do bóia-fria é social, é político, é econômico, é moral. E, acima de tudo, é gigantesco.

Esses trabalhadores, na maioria do Rio Grande do Sul, é o assalariado típico — o empregado com todos os direitos da 5889 mais alguns direitos trabalhistas originados pela CLT. Evidentemente, todos sabem, que não têm direito a Fundo de Garantia, se é possível falar no direito ao Fundo de Garantia. E algumas outras coisas que são discutíveis se tem ou não tem, como, por exemplo, as normas sobre insalubridade, periculosidade, etc.; mas, isso seria irrelevante.

O ASSALARIADO RURAL.

Pelo menos no Rio Grande do Sul, existe um contingente

razoavelmente estático e não há uma mutação muito grande, porque na zona de pecuária, por exemplo, que engloba mais de 1/4 do Rio Grande do Sul, o fazendeiro, o grande proprietário de terras, exclusivamente para gado, ele tem um número x qualquer de empregados que é estático; ele tem uns 5 empregados, ou 10 empregados, ou 15, ou 20, ou 50; mas, ele não muda; são permanentes. Eles têm uma estabilidade psicológica, eles têm uma estabilidade de fato no emprego. Às vezes, até passam de geração em geração, como se fossem servos da gleba: morre o proprietário, morre o empregado, o filho do proprietário assume, o filho do empregado continua como empregado, e há uma estabilidade emocional, quase paternalista (quando não realmente paternalista).

Outro tipo de trabalhador que nós temos lá é o colono, que é o pequeno proprietário e que este, em verdade, tem o comportamento de empresário. E eu diria mais: comportamento de mau empresário. O pior empregador é o colono. Porque vejamos: se um grande proprietário que ganha um bilhão de cruzeiros sonegar do empregado 10 mil cruzeiros, no mês (quer dizer: ao invés de pagar o salário mínimo, pagar 80 ou 70 mil cruzeiros), eu pergunto: quanto significa isso, percentualmente, naquele bilhão que ele ganhou? Talvez, ele vá desapossar o empregado desse 10 mil cruzeiros, mais por descuido do que por outra coisa. Colono não; colono ganha no fim do ano 1 milhão e 200, 2 milhões e 400; bom, aqueles 10 mil cruzeiros que ele sonegou ao seu empregado, aquilo tem um significado amplo, amplíssimo para ele, porque ele mal consegue tirar da terra o sustento próprio e o da família. O colono é, via de regra, um péssimo empregador. Ele explora o empregado, e já fui eu juiz na Junta de Cachoeira e também substituí, eventualmente, Santa Cruz do Sul, que é a zona de produção de tabaco, pequenas propriedades, inúmeras vezes reclamatória: condenado o empregador — valor da condenação superior à propriedade. Termina o reclamante de proprietário. Aí, talvez, foidianamente, até ele procure: quem é o primeiro que ele procura para pegar? o ex-patrão que vai ficar na posição que ele estava antes; talvez, até seja uma forma de se realizar a justiça. Depois, o patrão entra com reclamatória, retoma a terra, e assim, ciclicamente, os dois se cruzam. Mas, essa é uma realidade: são dois párias, um enganando o outro. E não é inconsciente: é consciente, é deliberado. Isto é uma experiência de muitos anos, passei na zona de pecuária e agricultura extensiva, aliás, intensiva e grande de Cruz Alta, depois para Cachoeira do Sul em

agricultura e pecuária, já agricultura pequena, e terminei na periferia de Porto Alegre, nos sitiantes, etc.

Ainda uma figura (...): o agregado, ou aquele que tem um sistema de comodato, muito comum na zona de pecuária do Rio Grande do Sul, na zona tradicional, no Alegrete, como se diz no meu município, o agregado que, em tempos passados, era, durante as Revoluções, já servia como soldado, durante o resto do ano ele não fazia nada; quando das safras, ele ajudava; eventualmente, ele fazia serviços; mas, que é assemelhado extremamente ao bóia-fria porque ele só é convocado quando tem serviço.

A grande vantagem que ele tem sobre o bóia-fria é que ele mora na propriedade e recebe meio hectare, um hectare para cultivar em proveito próprio. E também é um reprodutor usado para conseguir mais mão-de-obra para gerações futuras. Esta é uma realidade (...)

O agregado não cabe no nosso direito do trabalho enquanto ele for agregado; mas vai entrar no Direito do Trabalho quando ele for trazido para a produção agrícola ou pastoril.

Sem terra (...): ele não é nem empregado e nem empregador. Como empregado ele é desempregado ou desocupado. Como empregador ele não é ninguém porque não tem terra. Ele é um desajustado, que deve ser ajustado através, enfim, de uma linha política, econômica, seja ela o que for; não tem lugar na nossa disciplina.

A grande confusão que houve no Rio Grande do Sul em 1963 foi que o Senhor Leonel Brizola leu o Estatuto (talvez, tenha lido alguns dos meus livros, e se leu, compreendeu bem) e foi fazer o Sindicato e formou só dois, porque ele formou o Sindicato de Sem Terra e de Empregados. E D. Vicente Scherer, fundou, 196 sindicatos de trabalhadores rurais, e que naquela ocasião, a intenção era mera de um e de outro, vou deixar bem claro, era meramente política. Não receberam os empregados um centavo a mais de salário em razão desses 198 sindicatos. Essa foi a realidade.

Entramos, então, no bóia-fria. Que eu desconheço, na prática, porque no Rio Grande do Sul nós temos muito pouco; mas, que me parece que se trata de uma situação, em primeiro lugar de desorganização do empresário. O Empresário em vez de ter 5 empregados que ele contrata permanentemente, hoje, amanhã, depois de amanhã, os mesmos 5; ele, aleatoriamente, deixa que um "gato" escolha os 5 que vão trabalhar hoje; o mesmo "gato" (notem: empregado dele) vai, escolhe outros 5 amanhã, outros 5 depois de amanhã, e há uma rotatividade gigan-

tesca. Este é o bóia-fria um; temos diversos tipos. Temos o bóia-fria 2: que só tem o nome de bóia-fria — é o safrista; é aquele que vai passar uma temporada inteira dentro de um estabelecimento, hoje, amanhã, depois de amanhã, enquanto tiver cana-de-açúcar para colher, enquanto tiver moranguinhos, enquanto tiver beterrabas, ou enquanto tiver alfafa. Este é um trabalhador safrista, protegido total e completamente pela 5889, assemelhado até ao trabalhador urbano, porque ele tem uma indenização proporcional ao tempo de serviço, assemelhada à do Fundo de Garantia. Este é o empregado típico temporário.

E temos ainda um outro bóia-fria, que de bóia-fria só tem o nome: que é o empregado que é maltratado, que é o empregado que ganha quando trabalha, quando a realidade social, e a realidade política. e a realidade trabalhista é outra.

Meu livro “Salário Sem Trabalho” (que vende muito bem porque o pessoal se engana com o título, pensa que é forma de malandragem, e não é nada disso), é Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho. Vejam: há anos atrás, no Brasil, o que era o salário? O salário é a contraprestação ao trabalho. Não é mais isso, e nem São Paulo, naquela epístola não disse isso. Isto foi uma taxa lançada sobre São Paulo, notadamente por escolas de índole marxista como “quem não trabalha não come”. Não; é que não leram toda a epístola. Quem não trabalha não come se tiver condições de trabalhar e não for ocioso. Porque o indivíduo que está doente não trabalha e tem que comer e a sociedade tem que responder por isso. Eu pergunto: o empregador não responde pelo repouso semanal remunerado? Pelas férias? Pelos dias de apresentação em serviço militar? Pelo dia em que ele vai depor na Justiça do Trabalho? Não existe mais de 30 formas de salário sem trabalho? Logo, o salário não é a contraprestação do trabalho. Salário é o que paga o empregador diretamente ao empregado em razão da existência de um contrato de trabalho. Só isso. Se trabalhar, é outro capítulo. Claro que o capítulo é o objeto do próprio contrato que é o trabalho. Mas, existem causas interruptivas e suspensivas. Eu coloco férias, repouso semanal, etc.; eu considero como interrupção da prestação de trabalho (...)

Pois bem: o bóia-fria, na maior parte das vezes é um trabalhador típico, permanente, não eventual. E eu ainda digo mais: as duas expressões permanente e não eventual não se chocam. O trabalhador pode ser não permanente e não é eventual. Exemplo: o safrista. Ele vai ser ocupado durante 15 dias, 30, um mês, dois ou cinco. Mas, não é eventual, por um moti-

vo muito simples: a eventualidade (pelo menos, é o meu entendimento), diz respeito à necessidade ao serviço. Se ele é essencial ao serviço, se as finalidades da empresa são por ele servidas, ele não é eventual. Ele é essencial. Ele pode ser é temporário.

Ainda e depois disto, o problema de parceiros. Os parceiros, sócios, pequenos sócios, contratados à meia ou à terça, são trabalhadores que em razão daquele artigo já mencionado — 96, parágrafo 1.º do Estatuto da Terra — tem a proteção do Estatuto do Trabalhador Rural, numa situação curiosa: em geral, quando fracassa a colheita. É aquela situação já mencionada até há pouco tempo, pelo Senhor Presidente da República, quando mencionou que certas categorias querem capitalismo no momento de lucro e socialismo nos prejuízos. Pois bem: esse tipo de sócio parceiro, ele quer ser sócio quando a colheita é boa. E quando a colheita é ruim, ele invoca a situação de empregado. Pois bem: essa situação não de empregado, mas de tutelado pelo Estatuto, esta é conferida por Lei.

As senhoras e senhores, como juízes, certamente já sofreram acusações que eu recebo o dia inteiro de estar a inventar coisas. Não; uma coisa é a criação jurisprudencial, e outra coisa é a invenção judiciária. Invenção judiciária não deve existir. Querem um exemplo de invenção judiciária? O Prejulgado n.º 52 que matou todos os prejudgados. Existindo uma lei, inventaram outra lei. Nós podemos construir; nós não devemos, talvez, é servir de parachoque social. Porque das duas, uma: ou nós seguimos uma orientação totalmente liberal e vamos permitir que as partes ajustem entre si o que bem entenderem, e aí nós vamos ficar como o juiz norte-americano distribuindo justiça ao nosso bel-prazer, criando norma. criando, porque tem um precedente de Guarapuava, podemos fazer isso, porque temos um precedente de Toledo ou Ponta Grossa, podemos fazer aquilo, no sistema norte-americano. Ou então, nós temos que cair num sistema rígido como o nosso: protecionista total (e é esta nossa legislação). É um trilho, é um gabarito estrieto. Aí, o juiz tem de ser fiel cumpridor da Lei. Ele não pode estar com grandes vôos de imaginação e começar a inventar, porque o gabarito dado pela Lei é rígido. E ele não pode dar uma interpretação à vontade, como de fato no outro sistema também não pode ser dado.

Esta é uma posição muito delicada, que o juiz do trabalho sofre, como de resto vem sofrendo uma série de percalços que vêm desde o tempo (e talvez exatamente por isso), porque anteriormente a 46 nós pertencíamos ao Poder Exe-

cutivo. Nós éramos menos órgãos do Ministério do Trabalho. Era uma justiça de âmbito administrativo e padecemos talvez de alguns vícios daquele período, ou então, de algumas coisas que nos atribuem como se nós fôssemos do Ministério do Trabalho, a quem prezo muito, mas que não faz parte de nossa organização.

Ora, estes trabalhadores todos têm uma série de situações que são peculiares a eles e a nenhum outro trabalhador. Uma delas (e eu salientaria: e tem muitas outras): a possibilidade de salário "in natura" como a possibilidade de desconto, em certas circunstâncias, com limites muito inferiores ao urbano. Por exemplo: habitação. No Estatuto anterior dizia que tinha de ser até dentro da propriedade. No atual, não precisa. Habitação: limite máximo e nacional (hoje com o salário mínimo nacionalizado, não há tanto esse problema, mas, até há poucos meses atrás, era de se mencionar). Salário-habitação: descontável até 20% do salário mínimo por empregado que ocupar cômodo ou a habitação. Vejam: se nesta peça eu tiver uma peonada de construção civil e eu colocar 200 a dormir aqui, eu cobro deles, desses 200, de cada um, 24% de um salário mínimo. Claro: colocando beliches, etc., conforme a Portaria 3214. Para o trabalhador rural, eu posso descontar só 20% de um salário mínimo pelo cômodo. E se eu coloco 200, eu vou descontar 20% de um salário mínimo divididos por 200, que vai dar meia dúzia de centavos, dos extintos centavos, como desconto. E assim mesmo se a habitação não for instrumento de trabalho, porque a habitação, por exemplo, do posteiro do Rio Grande do Sul (figura que hoje já está desaparecendo, mas, talvez, exista em Mato Grosso, noutros Estados, nas grandes propriedades de uma légua, o que vale dizer 4.200 hectares, ou de 2 léguas, era muito comum que no fundo do campo existisse o posteiro). Posteiro, às vezes, era agregado, considerado agregado. Não era agregado, não. Ele estava ali para evitar a entrada de intrusos. Era como a guarita do sentinela. Então, aquela habitação não pode ser descontada, porque aquela habitação é instrumento de trabalho e não de residência. Porém, se ele morar com seus familiares, se transforma de ferramenta em habitação familiar. Se por acaso mais de um da família residir no mesmo cômodo, na mesma casa, a divisão é atualmente proporcional ao número de empregados que ocupa a casa.

Notem, que o nosso Direito do Trabalho é tão complexo que, as senhoras e os senhores vão aplicar duas leis porque o Estatuto, o de 63, ainda é aplicável hoje. Por que? Porque a

prescrição do trabalho rural só se conta a partir do rompimento do contrato. Ora: eu vou aplicar, então, para o trabalhador os princípios de hoje até 73 pela 5889, que é o atual Estatuto. De 73 para 63 eu vou aplicar ainda o Estatuto antigo, para alguma violação do direito. E para não pensarem que eu estou fantasiando, eu tive em Cachoeira do Sul uma reclamatória onde o empregado reivindicou, de conformidade com a Consolidação. Ouçam bem: a Consolidação do Teixeira de Freitas até 1916; os direitos trabalhistas pelo Código Civil de 16 a 43; pelo Estatuto do Trabalhador Rural de 63 a 70; 71 anos de relação de emprego, iniciada em 1899. Contestação do empresário: que as datas estão corretas, que ele, pai dele, e avô dele haviam pago tudo ao reclamante, de conformidade com o que ele pedia, e que expressamente abria mão da prescrição bienal porque tinha interesse moral em provar que tinha cumprido a Lei. E provou (...)

Estes trabalhos todos vão nos dar uma série de problemas gigantescos mormente, quando do pagamento "in natura". Na Lei anterior, era possível um contrato paralelo, só para agricultura, não para pecuária, porque era expresso à agricultura plantação subsidiária ou intercalada, cultura secundária que a lei não definia nenhuma das duas o que era. Eu entendi que fosse, e estudei isso durante alguns anos e entendi que fosse — a cultura pode ser subsidiária, ou intercalada; subsidiária, por exemplo, há muitos anos atrás, o proprietário plantava trigo, quando o trigo estava na época áurea, e permitia que a soja fosse plantada pelo trabalhador (...). Ou então, nas colheitas cíclicas como arroz, num ciclo de 6 meses, o empresário permitia que o trabalhador, naquela época usasse em proveito próprio. Proveito próprio total ou parcial com parceria com o proprietário.

Na legislação atual isto não serve como composição de salário mínimo, mas aquilo que era faculdade de entrar como ingresso nos ganhos totais do trabalhador, porque veíam: os salários devem ser pagos por mês, período máximo de mês, mas têm parcelas que podem ser de aferição maior, como as comissões, como as percentagens de lavoura que não são mensais, são ao fim da safra. Na lei anterior dizia: "aquilo poderá compor a remuneração do trabalhador no ano agrícola". Logo, deixava a negociação, à contratualidade. No texto original não está assim, mas o tipógrafo da Imprensa Nacional e que oficializou o texto, foi assim publicado e não foi retificado, ele substituiu o "poderá", no parágrafo único do artigo 12, por "embora devendo" — é o "deverá" — devendo integrar o resultado a

que tiver direito o empregado rural, a plantação subsidiária e o intercalado não poderá compor a parte correspondente ao salário-mínimo". É um contrato paralelo, mas que se soma ao contrato de trabalho, aos ganhos do trabalhador para um cálculo assemelhado àquele da participação do 13.º salário nos cálculos indenizatórios, por exemplo. Ele tem 12 salários por ano e mais uma safra, e mais o 13.º. 13.º sobre o quê? Sobre cada um dos 12 e mais 1/2 da safra. Por quê? Porque é um contrato paralelo. E outra coisa que ocorre muito no Rio Grande do Sul, e não sei se ocorre aqui, é o proprietário, por exemplo, de 20 ou 30 quadras de campo (...), permite que o trabalhador mantenha uma, duas ou dez vacas ou quinze bois (...)

Estes contratos de trabalho, ainda existem nesses contratos paralelos, pode ocorrer, por exemplo, um contrato de locação típica e pura entre um empregador rural e um trabalhador rural, independente do contrato de trabalho. Se for totalmente independente do contrato de trabalho o rompimento desse 2.º contrato de locação, mas não o de exploração agrícola ou pastoreio, deste de locação, será na Justiça comum.

Porém, opinião pessoal: mas que acho que, evidentemente, o juiz julga perfeitamente defensável.

Existe até uma situação anômala do Direito brasileiro para o trabalhador rural. Se o salário é a contraprestação ao trabalho, ou o salário é a contraprestação paga em razão da existência de um contrato, o salário pago "in natura" (habitação) se rompido o contrato de trabalho por qualquer causa (despedida, demissão, morte do empregado, qualquer das causas que romper o contrato de trabalho), não rompe, no entanto, o salário-habitação, até um mês depois de rescindido. Notem: não é o prazo do aviso; eu aviso hoje o trabalhador que o contrato vai se romper dentro de 30 dias — dentro de 30 dias se rompe o contrato. Eu até o dispenso de trabalhar. Pois bem: ele, terminados os 30 dias do aviso tem ainda mais 30 para desocupar a casa. Vejam: a casa é salário-habitação; descontável ou não, é salário. Pode ser descontado: ninguém vai discutir se é salário ou não. Pode não ser descontado. Eu diria: é salário, e ainda mais, deve ser acrescido, não pelos 20%, mas pelo valor real, pelo valor efetivo do uso. Este fornecimento de habitação não me parece que seja um contrato paralelo; me parece que seja cláusula do próprio contrato de trabalho e mais: prevista em Lei. Aí, então, nós temos um problema para o Juiz do Trabalho: e se o ex-empregado, terminado o contrato, passados os 30 dias, não restitui o imóvel? A posição jurídica é a mesma do empregado que continua indo ao cofre

do empregador e tirando de lá o dinheiro correspondente ao seu salário, ou violando o local.

REINTEGRAÇÃO DE POSSE:

Competência para a Reintegração de Posse: na Justiça do Trabalho. É cláusula contratual trabalhista. Porque num contrato de trabalho, a Justiça do Trabalho não é para os contratos, até a maioria das vezes que nós somos chamados é quando não existe mais contrato.

Nos finalmentes: o trabalhador rural conseguiu uma coisa que o urbano não conseguiu, e de que talvez ele não saiba. Nós temos inúmeras formas de aquisição de estabilidade, todos nós sabemos. Sabemos que nós temos maior número de formas de perda de estabilidade. Há, por excelência, a opção pelo Fundo de Garantia, que não se dá ao trabalhador rural. O rurícola tem, portanto, a oportunidade de, não optando, adquirir a estabilidade decenal. Tem a oportunidade, também, de adquirir a estabilidade como dirigente sindical, como membro de cooperativa mantida pela empresa. Hoje não cabe, mas, até poderíamos estudar, depois, me parece que o trabalhador tem estabilidade quando ele reivindica férias que o empregador não concedeu. A lei não diz que tem uma multa de 5% sobre o salário mínimo enquanto não forem concedidas as férias? Não é indenizadas; é concedidas. Logo: esse trabalhador, enquanto não forem concedidas as férias, ele não pode ser despedido. Ele pode ser depois. E diga-se de passagem, vai ser.

O trabalhador rural tem uma forma absolutamente distinta de aquisição de estabilidade, que eu nunca vi aplicado na prática. O trabalhador rural, aposentado por idade, não pode ser despedido. Está na lei. Eu me emprego hoje, com um proprietário rural, recebo amanhã a comunicação da Previdência Social Rural de que eu estou aposentado, eu sou estável. Por quê? Porque a aposentadoria que devia significar "ir para os aposentos", não é isso. A aposentadoria do trabalhador rural é jubilação. Ele recebe prêmio porque completou idade. Não pode ser despedido. A não ser, evidentemente, pelas causas de quebra de estabilidade (morte, cometimento de falta grave), e aí, tem uma forma especial de terminar a estabilidade: se ele não tiver mais condições físicas — velhice; mas, daí o quê que ocorre: a velhice, aquela que impede de trabalhar, ele que já estava aposentado por idade, agora está incapacitado. É que aposentadoria se transforma de aposentadoria por idade em

aposentadoria por incapacidade. E se ele é incapaz para trabalhar, encerrou-se o contrato de trabalho. Mas, se ele for capaz, o empregador não o pode despedir.

Senhoras e senhores: Eu imagino que existem, e existem, centenas de outros problemas sobre o trabalho rural.

Ao completar meu 51.º minuto (...), eu penso que posso encerrar aqui a minha exposição, agradecendo, mais uma vez (...) a todos os colegas por esta honra que me deram.

Muito obrigado!

OBS.: O tema supra dissertado que não possuía original datilografado e que foi retirado das fitas gravadas no decorrer do VII Encontro de Magistrados do Trabalho da 9.ª Região, não sofreu correção pelo referido palestrista, mas unicamente pelo Presidente da AMATRA IX.

Curitiba, 12 de abril de 1985.

JOÃO ORESTE DALAZEN

Presidente da AMATRA IX