

**FORMAS DE ADMISSÃO DE SAFRISTAS EM ÉPOCA DE COLHEITA DE CAFÉ:
um caso na região Noroeste de Minas Gerais**

**FORMS OF ADMISSION OF HARVEST EMPLOYEES IN COFFEE HARVEST
TIME: a case in the Northwest region of Minas Gerais**

Casciano José da Silva Neto

Discente no Curso de Administração na Faculdade CNEC Unai

Raquel Aparecida Alves

Mestre em Agronegócios pela Universidade de Brasília. Docente na Faculdade CNEC Unai

Gevair Campos

Mestre em Agronegócios pela Universidade de Brasília. Docente na Faculdade CNEC Unai

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo conhecer como é feita a admissão de safristas na época da colheita do café por uma organização de produção cafeeira de forma coordenada e dentro de um período de tempo para alcançar os objetivos definidos. O trabalho rural possui características próprias, como, por exemplo, as relações que se dão entre empregador e empregado. Esse tipo de contrato por safra é muito usado no meio rural. Trata-se de um contrato específico da atividade rural, em que a duração depende das variações das colheitas. As relações de trabalho rurais são regidas principalmente pela Lei 5.899/73, pelo Decreto 73.626/74 e pela CLT no que couber, por isso são aplicados alguns assuntos referentes à reforma, que são consideráveis para essa relação de trabalho. A prestação de serviços no meio rural se dá de várias formas, pode ser através do trabalho autônomo, cooperado, pelo contrato de parcerias pecuária e agrária, pela empreitada, pelo trabalho eventual dentre outros. A pesquisa é do tipo qualitativa e foi realizada uma entrevista com o chefe do departamento de Recursos Humanos da empresa. A reforma trabalhista a partir da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 trouxe importantes soluções para as relações laborais no campo, amplia os direitos do trabalhador e permite a substituição da antiga figura do “trabalhador volante” ou safrista.

PALAVRAS-CHAVE: Admissão; Safristas; Colheita de café.

ABSTRACT

The purpose of this article is to find out how the harvest employees are admitted at the time of the coffee harvest by a coffee production organization in a coordinated manner and within a period of time to achieve the defined objectives. Rural work has its own characteristics, such as, for example, the relationships that occur between employer and employee. This type of contract per harvest is widely used in rural areas. It is a contract specific to rural activity, in which the duration depends on the variations of the harvests. Rural labor relations are mainly governed by Law 5,899 / 73, Decree 73,626 / 74 and by the CLT as appropriate, so some issues related to retirement are applied, which are considerable for this employment relationship. The provision of services in rural areas occurs in several ways, it can be through autonomous, cooperative work, through the livestock and agrarian partnership contract, through the contract, through eventual work, among others. The research is qualitative and an interview was conducted with the head of the company's Human Resources department. The labor reform based on Law 13,467, of July 13, 2017 brought important solutions for industrial relations in the countryside, extends the rights of the worker and allows the replacement of the old figure of the “flywheel worker” or harvest employees.

KEYWORDS: Admission; Harvesters; Coffee harvest.

INTRODUÇÃO

No presente trabalho discorre-se sobre os contratos dos safristas, trabalho que ocorre no período de safra. O trabalho rural possui características próprias, como, por exemplo, as relações que se dão entre empregador e empregado.

O trabalhador rural tem sua definição estabelecida no artigo 2º da Lei 5.889/73:

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1973).

A prestação de serviços no meio rural se dá de várias formas, que pode ser através do trabalho autônomo, cooperado, pelo contrato de parcerias pecuária e agrária, pela empreitada, pelo trabalho eventual dentre outros (MARTINS, 2010).

Martins (2010, p. 150) afirma que:

Os contratos rurais típicos, como o de parceria, meação, são regidos pelo Direito Civil. De acordo com artigo 17 da Lei nº 5889/1973, a citada norma se aplica a qualquer trabalhador, mesmo que não seja empregado rural. As parcerias e meações fraudulentas que configurarem vínculo de emprego darão todos os direitos trabalhistas aos trabalhadores, que serão considerados empregados rurais.

Importante destacar quem é o empregador rural, de acordo com Amaral (2003, p. 69):

Entende-se por empregador rural a pessoa física ou jurídica que explora atividades agro econômicas permanentes ou temporárias, realizada diretamente ou por intermédio de prepostos (representantes), por conta própria ou por conta de terceiros, desde que realizada profissionalmente; isto é, com o intuito de obter ganhos. Já o empregado, é a pessoa física que presta serviço para o empregador rural; ou seja, a outra pessoa física ou jurídica que explore atividades agro econômicas. Se a prestação de serviço se realizar com pessoalidade, não eventualidade, sob dependência do empregador rural e mediante salário, o trabalhador rural será um empregado rural.

Albuquerque (1996, p. 161) define as características de relação de emprego. A relação de emprego é caracterizada como

pessoalidade, neste caso o próprio empregado é quem presta o serviço, que executa as tarefas, não podendo contratar auxiliares ou fazer-se substituir por outra pessoa; não - eventualidade - o serviço é relacionado com a atividade normal, rotineira, do empreendimento; remuneração - o empregado recebe um pagamento pela execução desse serviço; subordinação - o empregado trabalha sob as ordens do patrão ou de seu preposto, sujeito a horário e a outras regras que definem a forma da execução do serviço.

Barros (2011) afirma que são requisitos essenciais e cumulativos para que a relação de emprego se caracterize: a alteridade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e pessoalidade. A mesma autora ressalta que a alteridade

determina que os lucros pela atividade desenvolvida sejam auferidos pelo empregador, enquanto a onerosidade garante que o trabalho será remunerado, ou seja, que exista uma contraprestação pelo serviço prestado pelo empregado. A não eventualidade significa que a prestação do serviço é, em regra, contínua, já que a previsão é de que o contrato de trabalho deve ter duração indeterminada. Já a subordinação diz respeito da sujeição do empregado ao empregador, que gere os serviços e a forma que eles serão prestados. Por fim, a pessoalidade preceitua que a relação do contrato de trabalho é infungível, ou seja, que deverá ser realizado pela pessoa contratada, que não pode se fazer substituir.

O artigo 443 § 3 da Legislação Trabalhista ressalta:

§ 3 art. 443: Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 1943).

Sendo assim, o empregado safrista é uma pessoa física que presta serviço de forma não eventual mediante subordinação e pessoalidade a um empregador rural por meio de um contrato de safra, sendo que esse contrato depende das variações do tempo e produção.

Nessa modalidade o empregado é contratado especificamente para a safra devido a necessidade de mão de obra extra, a fim de que a colheita seja realizada dentro do prazo. A ideia é fazer com que o empregado trabalhe em condições de igualdade com os demais funcionários e também deve ter seus direitos resguardados. Dessa forma, no contrato por safra, os safristas têm que ter a carteira de trabalho assinada.

Esse tipo de contrato por safra é muito usado no meio rural. Trata-se de um contrato específico da atividade rural, em que a duração depende das variações das colheitas. O contrato por safra é regulamentado por lei própria, com regras bem rígidas. Nessa modalidade de contrato de trabalho o empregado é contratado especificamente para a safra devido a necessidade de mão de obra extra, a fim de que a colheita seja realizada dentro do prazo.

A Lei 5.889/73, criada para dar igualdade a esse trabalhador, resguardando direitos como os demais trabalhadores. No contrato por safra, os safristas têm que ter a carteira de trabalho assinada. Essa modalidade de contrato, muitas vezes, é feita de forma verbal e pode ocasionar complicações. Os empregadores, para evitar problemas, são obrigados a constar na carteira de trabalho que se trata de contrato por safra e, preferencialmente, deve ser feito um contrato escrito, evitando assim futuras reclamações trabalhistas.

Um grande exemplo de trabalho por contrato de safra é a colheita de café, em que se trabalha alguns meses do ano, quando o café está apto para a colheita. O início da colheita do café varia de acordo com a região, mas, em média, a colheita é feita sete meses após a floração, que normalmente ocorre de setembro/outubro a abril/maio. No hemisfério sul o período de colheita costuma acontecer de maio/junho a setembro (CAMARGO, 1974).

Segundo Gonçalves (2018) o Brasil é um país de intensa atividade rural e cerca de 25 milhões de pessoas trabalham no campo, e por isso a importância de entender o que a reforma trabalhista trouxe de mudanças para essa classe de trabalhadores e empregadores,

As relações de trabalho rural são regidas principalmente pela Lei 5.899/73, pelo Decreto 73.626/74 e pela CLT no que couber, por isso são aplicados alguns assuntos referentes a reforma, que são consideráveis para essa relação de trabalho .

A reforma trabalhista - Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 - traz importantes soluções para as relações laborais no campo, amplia os direitos do trabalhador e permite a substituição da antiga figura do “trabalhador volante”, ou safrista, em regra considerado eventual e sem quaisquer outros direitos que não fosse a remuneração ajustada, mais a indenização prevista no artigo 14 da Lei 5.889/73 (Lei do Trabalho Rural), pelo regime de trabalho intermitente

Segundo Oliveira (2017, p. 33).

A lei da Reforma Trabalhista conceitua como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

O artigo 452-A, caput, da CLT estabelece que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor/hora do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (BRASIL, 1943).

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

I - remuneração; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - adicionais legais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 8º (Revogado Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Assim, a inexistência de estipulação por escrito afasta o regime de intermitência, atraindo para o empregador as responsabilidades e consequências decorrentes do contrato por prazo indeterminado. A remuneração, por hora, deve ser a mesma dos demais empregados, do mesmo empregador, em regime de intermitência, ou não, respeitado o salário mínimo (hora) bem como as normas contidas nos instrumentos de negociação coletiva que, como se sabe, podem estabelecer remuneração e benefícios de forma diferenciada, por categoria profissional.

Outro ponto interessante é sobre o contrato temporário de terceirizados, o contrato temporário por tempo determinado sofreu grandes mudanças com a reforma trabalhista, e essas atingem o contrato temporário na área rural. Segundo Gonçalves (2018, p.33):

A Possibilidade que haja a contratação de temporários para a atividade fim, o que anteriormente era não era proibido expressamente pela Lei 5.899/73, mas seguia-se o entendimento aplicado aos empregados urbanos, porém a reforma trabalhista trouxe mudanças significativas nesse sentido, assim trazendo a possibilidade de que possam ser contratados empregados de forma temporária para as atividades fins da empresa ou da propriedade rural, e ainda aumentou o período da contratação que pode ser agora de 180 dias prorrogáveis por mais 90 dias.

O safrista deve ser registrado em Carteira de Trabalho e em Livro ou Ficha de Registro. Deve, também, ser inscrito no Programa de Integração Social. Durante a vigência do contrato terá todos os direitos trabalhistas e previdenciários. A jornada de trabalho do safrista é a mesma aplicada aos demais empregados, ou seja, 44 horas semanais, conforme previsão, expressamente, contida no inciso XIII, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Onde, o horário de início e de término dessa jornada de trabalho que irá definir será o empregador, conforme os usos e costumes de cada região, e não conforme impõe a CLT-Consolidação das Leis do Trabalho, bem como, ainda, conforme as particularidades da cultura da safra, necessitando, contudo, respeitara previsto contida no artigo 5º, da Lei nº 5.889/1973:

Art. 5º -Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Ainda, deverá respeitara previsão contida no artigo 6º, da Lei nº 5.889/1973, no que diz respeito aos trabalhos intermitentes:

Art. 6º -Nos serviços, caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efeito exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Já em relação ao horário noturno do trabalhador rural, nos termos do Art. 7º da Lei 5.889 de 1.973 este é das 21 horas as 05 horas para os trabalhadores das lavouras e das 20 horas às 04 horas do dia seguinte para atividades pecuárias, sendo que o trabalhador rural nos termos do parágrafo único do dispositivo citado acima faz jus a um adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento).

A duração da jornada poderá exceder o limite legal ou convencionado para terminar serviços, que pela sua natureza não possam ser adiados face a motivo de força maior, desde que não exceda a 12 horas. Na hipótese do empregador explorar várias culturas como soja, café, cana-de-açúcar ou laranja, para cada uma deve ser firmada um contrato próprio.

A reforma trabalhista trouxe diversas mudanças que podem atingir os trabalhadores e empregadores rurais em seus contratos de trabalho, trazendo benefícios em direitos garantidos em comparação com os demais trabalhadores.

Portanto, o objetivo deste artigo é realizar uma análise a fim de compreender como funciona a admissão de safristas em época de colheita de café em uma organização de produção cafeeira.

Muito se sabe sobre a importância dos safristas, que prestam serviços mediante contrato por safra. Neste artigo a safra é especificamente cafeeira, assim, a intenção não é esgotar o tema, mas sim esclarecer como é feita à admissão dos safristas no período da colheita.

A PRODUÇÃO DE CAFÉ

O cafeeiro é uma planta de origem africana, perene, arbustiva, que pertence à família das Rubiáceas. As espécies mais cultivadas são a *Coffea arábica*, conhecida como café arábica, que representa aproximadamente 70% da produção mundial e a *Coffea canephora*, também chamado café robusta ou Conilon, responsável pelos 30% restantes. Originário do sub-bosque da floresta do planalto da Etiópia, antiga Abissínia, o café arábica tem excelente sabor e aroma e mostra bom desenvolvimento em clima tropical de altitude, com grande umidade e temperaturas amenas, de preferência entre 19º C e 22º C. O café robusta tem mais cafeína e menos sabor e aroma. É nativo da

bacia do rio Congo, região equatorial baixa, quente e úmida, o que requer temperaturas mais altas, entre 22° C e 26° C. Estas características climáticas precisam ser respeitadas na escolha do local e da espécie a ser plantada (RICCI *et al.*, 2002; PINO, 2008; NASSER, 2007).

Quando chegou ao Brasil, portanto, o café já era conhecido e consumido além do mundo árabe, conquistando os grandes centros urbanos da Europa como um produto sofisticado. Porém sua exploração comercial no país demorou ainda algumas décadas, já que seu plantio não fora estimulado na época pelo Reino português. Incipiente no Pará, seu cultivo era pouco expressivo, mas expandiu-se pelo Maranhão (1731), Ceará, Pernambuco (1747) e Bahia, em pequenos cafezais destinados ao limitado consumo local (DEAN, 1997; ABIC, 2009). A chegada do café em Minas Gerais ocorreu por volta do ano de 1707, pela zona da mata mineira; os tropeiros aproveitavam o caminho que fora criado para o transporte de ouro. O transporte do grão de café era feito no lombo das mulas; cada animal conseguia carregar cerca de 120 Kg (60Kg de cada lado) X (MARTINS, 2009).

No território nacional, em 2018, a produção foi de 1,88 milhão de hectares, que teve produtividade média recorde de 30,86 sacas por hectare, considerando a estimativa da Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB) constante do 3º Levantamento da Safra de Café de 2019 (CONAB, 2019).

O Levantamento da Safra de Café é realizado pela Conab, cujo primeiro objeto dessa divulgação é feito nos meses de novembro e dezembro e divulgado em janeiro, e retrata o período pós-florada do cafeeiro. O segundo, realizado e divulgado no mês de maio, representa o período de pré-colheita. O terceiro, realizado em agosto e divulgado em setembro, compreende o período de plena colheita no País. O quarto levantamento, realizado e divulgado em dezembro, compreende o período de pós-colheita, momento em que são corrigidos e consolidados todos os dados obtidos no campo (CONAB, 2019).

Minas Gerais possui o maior parque cafeeiro do país e responde por mais de 50% da produção brasileira de café. Dados divulgados pela CONAB (2019), em relação ao volume da produção brasileira, mostram o ranking dos seis maiores estados produtores em 2018:

Os maiores produtores nacionais de café arábica e robusta são Minas Gerais e Espírito Santo, respectivamente. Em Minas Gerais, a produção de café arábica está estimada em 26,12 milhões de sacas, o que corresponde a 70,63% do total de arábica, e o Espírito Santo 9,5 milhões de sacas ou 68,11% do total de conilon produzido no Brasil.

A segunda estimativa da CONAB (2019) para a produção de café, nesta safra, (espécies arábica e conilon) indica que o país deverá colher cerca de 50,92 milhões de sacas de café beneficiado. O resultado representa diminuição de 17,4%, quando comparado à produção obtida em 2018. A produção de café será sempre um mercado promissor para os produtores rurais, pois é uma bebida de grande apreciação por muitas pessoas.

MATERIAIS E MÉTODOS

Para atingir o objetivo deste estudo – analisar e compreender como funciona a admissão de safristas em época de colheita de café em uma organização de produção cafeeira – foi feita uma entrevista com o chefe do departamento de Recursos Humanos de uma organização cafeeira em Unaí/MG caracterizando a pesquisa como qualitativa.

Segundo Gil (1991, p. 26) a “pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números”, ou seja, o uso da pesquisa qualitativa permite uma visão mais ampla do cenário, a fim de definir pontos mais específicos da pesquisa.

O instrumento foi um roteiro de entrevista semiestruturado. A entrevista semiestruturada ficou próximo de uma conversa, com foco em alguns assuntos predefinidos (GIL, 1991).

A entrevista seguiu um padrão semiestruturada contendo tópicos relacionados ao objetivo do estudo. Foi realizada em conversa informal no qual o entrevistado foi estimulado a refletir e relatar livremente as informações sobre a admissão de safristas, e que assim posteriormente os dados serão discutidos e analisados. A coleta e análise dos dados foram realizadas em 2019.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para compreender melhor a cultura cafeeira e como funciona a admissão de safristas em época de colheita de café em uma organização de produção cafeeira – foi feita uma entrevista com o chefe do departamento de Recursos Humanos de uma organização cafeeira em Unaí/MG.

Começou-se falando sobre o Estado brasileiro com a maior produção de café, que de acordo com a Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB), que fez o levantamento da Safra de Café no ano de 2018, Minas Gerais está em primeiro lugar, com 30,7 milhões de sacas, corresponde a 53% da produção. O entrevistado afirmou que a produção de café da organização no ano passado foi de cinco mil sacas.

O café, segundo o entrevistado, entrou em Minas Gerais por volta de 1707, inicialmente pela Zona da Mata, através do chamado Caminho novo (onde se fazia o transporte do ouro). Os tropeiros ao voltarem das viagens de transporte do ouro traziam sementes do café. O transporte era feito no lombo de muars (resultantes do cruzamento de um jumento com uma égua, ou de um cavalo com uma jumenta), mais tarde, o uso de animais determinou o peso padrão das sacas no Brasil. A saca antes era de 75kg; com o transporte em mulas a capacidade

de transporte era de 120kg, então a saca foi reduzida para 60kg e eram armadas uma de cada lado do animal.

A Zona da Mata se manteve como a região mais rica do estado até o início do século XX por causa do café. Até que São Paulo ganhou força na produção do fruto, contando inclusive com grandes cafeicultores mineiros que adquiriram propriedades férteis.

Foi discutido com o entrevistado se a cidade de Unaí é um destaque na produção de café e ele ressaltou: “acredito que não tem bastante produtores fortes na região, mas o forte aqui mesmo é a produção de cereais”.

Os pioneiros na cultura do café situam-se no Sul do Estado. As lavouras se expandiram rapidamente no início do século XX e já impulsionavam a economia de cidades como Guaxupé, Varginha, Poços de Caldas, São Sebastião do Paraíso, Cabo Verde, São Sebastião da Gramma, Três Corações, Alfenas e Lavras.

Procurou-se saber como é feita a admissão dos safristas na época de colheita cafeeira. A contratação dos safristas é feita de acordo com a duração do contrato de safra e depende de variações estacionais das atividades, e tem sim anotação na Carteira de Trabalho e em Livro ou Ficha de Registro, os trabalhadores recebem também direitos trabalhistas e previdenciários. Na organização, de acordo com o entrevistado, a procura por esses safristas se torna complicada pois está em falta pessoas capacitadas e que queiram prestar esse tipo de serviço, disse também que “aqui na empresa contratamos por indicações de funcionários que já estão fichados na empresa”.

Quanto à qualidade do café devido à diversidade de regiões ocupadas pela cultura, variedade de climas, relevos, altitudes e latitudes, o País produz tipos variados de grãos, o que possibilita atender às diferentes demandas de paladar e preços dos consumidores brasileiros e estrangeiros. As duas principais espécies plantadas são o arábica (80% da área) e o conilon ou robusta.

No fim da entrevista procurou-se saber se Unaí tinha algum destaque por produção de café e concluiu-se que o Cerrado Mineiro apresenta clima seco durante o período da colheita, o que faz com que o café sofra menos com a umidade depois de colhido. A região, que abrange 55 municípios localizados no Triângulo, Alto Paranaíba e Noroeste de Minas conquistou a Denominação de Origem em 2013 e foi a primeira de café do país a receber esse reconhecimento. As principais cidades produtoras são Patrocínio, Monte Carmelo, Araguari, Patos de Minas, Campos Altos, Unaí, Serra do Salitre, São Gotardo, Araxá e Carmo do Paranaíba, sendo características do café do Noroeste Mineiro um café de aroma intenso, com notas de caramelo e nozes, acidez delicada e cítrica, encorpado, sabor doce com notas de chocolate e finalização de longa duração.

O café produzido em Unaí, além de produzir grande lucros, gera também empregos para a sociedade unaiense, desde o plantio até a venda final, com aproximadamente cinco mil

sacas, dados da organização cafeeira em Unaí/MG. A admissão dos safristas é feita por indicações de funcionários da organização como primos, afilhados, dentre outros parentescos.

Não somente para a cidade de Unaí, mas o café é relevante fonte de receita para centenas de municípios, além de ser um importante setor na criação de postos de trabalho na agropecuária nacional. Os desempenhos da exportação e do consumo interno conferem sustentabilidade econômica ao produtor e sua atividade. Com base nas análises apresentadas pode-se compreender melhor a cultura cafeeira e como funciona a admissão de safristas em época de colheita de café.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo mostrar como é feita a admissão de safristas na época da colheita do café por uma organização de produção cafeeira de forma coordenada e dentro de um período de tempo para alcançar os objetivos definidos. A consolidação das Leis Trabalhista traz diversos tipos de contrato de trabalho, como: contrato de trabalho por prazo determinado, contrato de experiência, contrato por obra certa, contrato de safra, contrato de aprendizagem, contrato de trabalho sem vínculo empregatício, trabalho temporário, estágio, trabalho autônomo, e outros contratos afins como: locação de serviços, prestação de serviços, empreitada, sociedade, mandato e representação comercial.

O contrato por safra tem lei regulamentadora própria (Lei 5.889/73). Esse tipo de contrato por safra é muito usado no meio rural. Trata-se de um contrato específico da atividade rural, em que a duração depende das variações das colheitas. Criado pela Lei 5.889/73, o contrato por safra é uma espécie de contrato por prazo determinado e deverá ter sua duração limitada a dois anos devendo durar desde o início até a última ação da colheita.

No contrato por safra, os safristas têm que ter a carteira de trabalho assinada. Essa modalidade de contrato, muitas vezes, é feita de forma verbal, e pode ocasionar complicações. Os empregadores, para evitar problemas, são obrigados a constar na carteira de trabalho que se trata de contrato por safra e, preferencialmente, deve ser feito um contrato escrito. Evitando assim futuras reclamações trabalhistas.

Um grande exemplo de trabalho por contrato de safra é a colheita de café, em que os trabalhadores trabalham alguns meses do ano, quando o café está pronto para a colheita. O trabalhador safrista é aquele contratado regido pelas regras do contrato por prazo determinado, mas com uma ressalva, que o término de seu contrato se dá quando termina os serviços de colheita.

Os resultados da pesquisa mostra que o objetivo do trabalho foi alcançado em mostrar as formas de admissão de safristas em época de colheita de café. O trabalho teve limitações quanto à clareza das formas e os caminhos que a organização utiliza na admissão dos safristas por falta de informações passadas pelo entrevistado.

O trabalho apresentado recomenda aos leitores e pesquisadores a fazerem futuras pesquisas em organizações não somente cafeeiras, mas de qualquer tipo de produção agrícola para poder apurar os dados sobre as formas admissões de safristas em períodos de safras e compreender melhor as formas utilizadas.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, J. B. de. **O empregador e o empregado rural**. São Paulo: LTr, 1996.

AMARAL, L. S. Z. T. **Contrato de safra**: considerações gerais. Faro Contábil: Copyright, 2003.

ANDERSON, R. O. **Reforma traz novidades em relação ao trabalho rural intermitente. Opinião**. Consultor Jurídico. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-ago-03/opinio-reforma-traz-novidades-trabalho-rural-intermitente>>. Acesso em: 19 jun. 2019.

Associação Brasileira da Indústria de Café. ABIC. **Os primeiros cultivos do café**. 2009. Disponível em: <<http://www.abic.com.br/>>. Acesso em: 08 maio 2019.

BARROS, A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Editora Ltr, 2011.

BRASIL. **Constituição de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. 35ª ed. São Paulo:Saraiva,2005.

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei 5.889, de 08 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do Trabalho Rural e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 25 out. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 28 Out. 2019.

CAMARGO, A. P. de. Clima. In: IBC. **Cultura do café no Brasil**: manual de recomendações. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro do Café, 1974.

Companhia Nacional de Abastecimento. CONAB. **Acompanhamento da safra brasileira: café**. Brasília : Conab, 2019.

DEAN, W. **A Ferro e Fogo**: a história da devastação da Mata Atlântica brasileira. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, A. **A reforma trabalhista e os empregados e empregadores rurais** - As mudanças significativas para o homem do campo. Jusbrasil. 2018, Disponível em:<<https://adrianacccc.jusbrasil.com.br/artigos/581868344/a-reforma-trabalhista-e-os-empregados-e-empregadores-rurais>>. Acesso em: 19 jun. 2019.

MARTINS, A. L. **História do Café**. São Paulo: Editora Contexto, 2008.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASSER, P. **Mexido de ideias** - Brasil - O Gigante do Café. Disponível em: <<http://www.mexidodeideias.com.br/index.php/mundo-do-cafe/brasil-o-gigante-do-cafe/>>. Acesso em 12 jun. 2019.

PINO, V. **Café**. São Paulo: Saraiva, 2008.

RICCI, M. S. F.; ARAÚJO, M. do C. F.; FRANCH, C. M. C. **Cultivo Orgânico do Café**: recomendações técnicas. Brasília: Embrapa Informação Tecnológica, 2002.