

A PROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR NOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO DA CITRICULTURA PAULISTA

Bruno Guilherme Fernandes*

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico pretende analisar os acordos coletivos de trabalho dos trabalhadores rurais na citricultura no interior do Estado de São Paulo, com ênfase na temática da saúde e segurança do trabalho.

Para tanto, serão utilizados diferentes enfoques de análise.

O primeiro enfoque (Capítulo 1) trata das possibilidades e limites dos acordos coletivos de trabalho e das convenções coletivas de trabalho na Constituição Federal de 1988. Serão feitas considerações iniciais acerca da negociação coletiva de trabalho no sistema jurídico brasileiro e apresentados critérios específicos de solução de conflitos entre normas coletivas negociadas, à luz dos princípios da norma mais favorável e da adequação setorial negociada.

O segundo enfoque (Capítulo 2) cuida de analisar as particularidades da atividade econômica – plantio, cultivo e colheita de frutas cítricas, com produção agrícola destinada à indústria de suco de laranja – e das condições geográficas e sociais em que os trabalhadores citrícolas estão inseridos – interior do Estado de São Paulo. O objetivo é confirmar a relevância econômica do setor, identificar os trabalhadores envolvidos e delimitar as especificidades do trabalho no campo.

No terceiro enfoque de análise (Capítulo 3), serão apresentadas notas introdutórias sobre os direitos da personalidade e examinados os acordos coletivos de trabalho da citricultura paulista no ano de 2017, com vistas a identificar avanços no sistema de proteção de direitos relativos à saúde e segurança dos trabalhadores.

* Servidor do Tribunal Superior do Trabalho; bacharel em Direito pela Universidade de Araraquara – UNIARA; especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade de Brasília – UnB.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Por fim, o quarto e último enfoque (Capítulo 4) tem por objeto a análise da Lei nº 13.467/2017. Pretende-se investigar os principais impactos da reforma trabalhista na flexibilização de direitos referentes à saúde e segurança e acautelar sobre os riscos específicos que a nova Lei impõe ao sistema de proteção de direitos extrapatrimoniais dos trabalhadores na citricultura paulista.

1 – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

1.1 – A negociação coletiva de trabalho e os instrumentos coletivos negociados: acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho

A fonte do Direito do Trabalho é o “meio pelo qual nasce a norma jurídica”¹. De acordo com a perspectiva de enfoque do momento jurídico em que são reveladas, as fontes são classificadas em *materiais* e *formais*².

As fontes materiais são acontecimentos econômicos, filosóficos, políticos e sociais que inspiram a elaboração das normas trabalhistas. Elas se revelam, portanto, em momento pré-jurídico, anterior à criação das normas jurídicas³.

As fontes formais demarcam o momento jurídico propriamente dito. São a exteriorização das normas jurídicas, dotadas de caráter geral, abstrato, impessoal e imperativo. Classificam-se em fontes formais autônomas (elaboradas pelos próprios destinatários da norma) e heterônomas (confeccionadas pelo Estado)⁴.

As fontes formais assumem importante singularidade no universo do Direito do Trabalho, tendo em vista que esse é o ramo jurídico que mais incorpora e se utiliza de fontes formais autônomas, sobretudo as decorrentes de produção normativa coletiva (acordos e convenções coletivas de trabalho)⁵.

Ademais, a Constituição Federal de 1988 assume papel de relevo neste processo de atualização normativa, por reconhecer ampla prerrogativa sindical de atuação coletiva nos âmbitos administrativo e judicial (art. 8º, III) e favorecer as negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI; art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI)⁶.

1 CORREIA, Henrique. *Direito do trabalho para concursos*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 75.

2 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 140.

3 Idem.

4 Idem.

5 DELGADO, Gabriela Neves *et al.* Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. In: *Trabalho, Constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 369.

6 Idem.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

De acordo com o art. 616 da CLT, os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

Fruto da negociação coletiva, poderão surgir dois instrumentos coletivos:

a) Convenção coletiva de trabalho (art. 611, *caput*, da CLT): acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

b) Acordo coletivo de trabalho (art. 611, § 1º, da CLT): acordo de caráter normativo, pelo qual o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou empresas acordantes.

Em ambos os instrumentos coletivos negociados é obrigatória a participação da entidade sindical obreira. Portanto, o que varia na composição dos sujeitos coletivos contratantes é a figura do empregador, que pode se apresentar por meio do sindicato da categoria econômica (convenções coletivas de trabalho) ou como empresa (acordos coletivos de trabalho)⁷.

A diferença de composição dos sujeitos coletivos contratantes faz com que a abrangência de aplicação das convenções coletivas de trabalho seja maior do que a produzida pelos acordos coletivos de trabalho. Afinal, as convenções são construídas no âmbito das categorias, ao passo que os acordos coletivos são produzidos por empresa ou empresas, com efeitos restritos aos sujeitos contratantes⁸.

De toda forma e independentemente da abrangência de aplicação dos diplomas coletivos negociados, ambos geram normas jurídicas típicas, não só por considerarem os trabalhadores em caráter universal (*uti universi*), e não em caráter singular (*uti singuli*), como ainda por terem em si evidente caráter geral e abstrato⁹.

1.2 – Conflito entre normas coletivas do trabalho: prevalência da norma coletiva mais favorável

No Direito do Trabalho não há uma hierarquia rígida das fontes formais. Com base no *princípio da norma mais favorável*, em caso de concorrência entre

7 Ibidem, p. 370.

8 DELGADO, Gabriela Neves *et al.* *Op. cit.* *Loc. cit.*

9 Idem.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

diplomas jurídicos, deve ser aplicado o instrumento normativo mais vantajoso ao trabalhador, à luz da *teoria do conglobamento* e sem que haja derrogação permanente da norma preterida, que apenas deixará de ser aplicada naquela situação específica¹⁰.

No entanto, esse critério hierárquico específico do Direito do Trabalho, fundado no princípio da norma mais favorável, não incidirá “ante normas estatais proibitivas, que sempre preservarão sua preponderância, dado revestirem-se do *imperium* específico à entidade estatal”¹¹.

Na hipótese de concorrência entre diplomas coletivos negociados, o art. 620 da CLT determina a prevalência da convenção coletiva de trabalho sobre o acordo coletivo de trabalho, desde que as condições da convenção sejam mais favoráveis ao empregado. Não se considera, portanto, a extensão do diploma coletivo negociado como critério de solução para eventual conflito normativo, mas sim o grau de proteção justrabalhista exteriorizado pelo diploma coletivo negociado¹².

Quanto ao conteúdo, o padrão regulatório de normatização coletiva deve observar a plataforma constitucional de proteção ao trabalho humano, à luz do *princípio da adequação setorial negociada*¹³.

Conforme explica Mauricio Godinho Delgado, o princípio da adequação setorial negociada:

“(...) trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.”¹⁴

Em observância a essa diretriz principiológica, as normas coletivas poderão prevalecer sobre o padrão heterônomo trabalhista apenas se programarem um padrão setorial de direitos equivalente ou superior ao padrão geral oriundo da legislação estatal e, ainda assim, desde que transacionem apenas parcelas de indisponibilidade relativa¹⁵.

10 Idem.

11 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.* p. 1.538.

12 DELGADO, Gabriela Neves *et al.* *Op. cit.* p. 372.

13 Idem.

14 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.* p. 1.465.

15 DELGADO, Gabriela Neves *et al.* *Op. cit. Loc. cit.*

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Não há, portanto, a princípio, qualquer possibilidade de flexibilização de normas de ordem pública pela via da negociação coletiva, sob a justificativa de ênfase na autonomia privada das partes contratantes. Note-se que, excepcionalmente e de forma taxativa, a Constituição Federal de 1988 previu hipóteses de flexibilização trabalhista pela via da negociação coletiva, no tocante aos temas do salário e da jornada de trabalho (art. 7º, VI, XIII e XIV)¹⁶.

Verifica-se, assim, na perspectiva constitucional, que os instrumentos coletivos negociados devem ser direcionados ao aperfeiçoamento da legislação trabalhista, em favor da progressão social do trabalhador e não para diminuir o padrão de proteção já existente¹⁷.

Note-se, contudo, que a *Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista)*, na contramão do Texto Constitucional, flexibiliza o princípio da adequação setorial negociada (vedação do retrocesso social) e prevê que o acordo e a convenção coletiva de trabalho têm prevalência sobre a lei, inclusive para grande parte dos direitos de indisponibilidade absoluta (arts. 611-A e 611-B da CLT).

2 – A CITRICULTURA NO INTERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO

2.1 – O complexo agroindustrial citrícola

A cultura da laranja se estabeleceu no Estado de São Paulo no começo do século XX. Voltada inicialmente para o mercado consumidor dos centros urbanos e para a exportação *in natura*, expandiu-se com a crise do café.

“Entre 1930 e 1960, o desmembramento de algumas grandes fazendas e a decadência e erradicação dos cafezais abriram espaço a que a cultura da laranja, dentre outras, se estabelecesse em pequenas e médias unidades produtivas no centro-norte do estado, em especial nas regiões de Limeira, Araraquara e Bebedouro.”¹⁸

Na década de 1960 teve início a construção do complexo agroindustrial citrícola paulista, com a instalação das primeiras fábricas de suco de laranja concentrado nas cidades de Bebedouro e Araraquara¹⁹.

16 Ibidem. p. 374.

17 Idem.

18 FARIAS, Luiz Felipe Cerqueira de. *Agronegócio e luta de classes: diferentes formas de subordinação do trabalho ao capital no complexo agroindustrial citrícola paulista*. 2013. p. 83. Dissertação de Mestrado – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP.

19 Idem.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Dois fatores foram fundamentais à consolidação e expansão do complexo citrícola no período subsequente aos 1960: a) as fortes geadas ocorridas na Flórida a partir de 1962, que causaram enormes prejuízos aos laranjais da região, possibilitando a inserção de produtores brasileiros nos mercados norte-americano e europeu; b) as políticas públicas de incentivo à modernização do campo brasileiro (crédito rural subsidiado, incentivos às exportações e isenções tributárias)²⁰.

O complexo citrícola paulista é caracterizado como uma estrutura de “mercado oligopolista concentrado com produto homogêneo”²¹. O oligopólio é definido por uma “alta concentração em que poucas empresas possuem significativa parcela da produção”²².

Como explica José Graziano da Silva:

“A situação do oligopólio competitivo que caracteriza o setor mantém-se praticamente inalterada, embora tenha havido entradas e saídas de empresas de pequeno e médio porte ao longo de todo o período. Os resultados da safra de 1996/97 indicam que as 4 grandes empresas – também conhecidas como 4C – foram responsáveis por mais de 70% das exportações de suco concentrado: Cutrale, 23,2%; Citrosuco, 20,9%; Coinbra/Frutesp, 14,4%; e Cargil, 13,8%. Os dois primeiros grupos são de capital nacional, enquanto ‘a Coinbra (Grupo Dreyfus) e a Cargill são duas tradicionais *trading companies* em claro processo de diversificação e agroindustrialização visando a crescer maior valor adicionado ao seu produto’.”²³

A implantação e o desenvolvimento da agroindústria de suco de laranja concentrado levaram o Brasil – e sobretudo o interior do Estado de São Paulo – a ocupar posição de liderança na citricultura mundial.

De cada cinco copos de suco de laranja consumidos no mundo, três são produzidos nas fábricas brasileiras. Em 2010, o Brasil detinha mais da metade da produção mundial de suco de laranja e exportava 98% da sua produção (85% de participação no mercado mundial)²⁴.

20 Idem.

21 SENHORAS, Elói Martins *et al.* *Estrutura da indústria de suco de laranja concentrado: uma investigação do complexo agroindustrial citrícola paulista*. Disponível em: <www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/639_SucoLaranja.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2017.

22 Idem.

23 SILVA, José Graziano da. *Agroindústria e globalização: o caso da laranja do Estado de São Paulo*. Disponível em: <biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/brasil/nabuco/10.doc>. Acesso em: 18 ago. 2017.

24 NEVES, Marcos Fava *et al.* *O retrato da citricultura brasileira*. Ribeirão Preto: Markestrat, 2010. p. 16.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Na distribuição regional da produção brasileira, o Estado de São Paulo é o maior produtor (81,88%), seguido da Bahia (4,19%), Sergipe (3,70%) e Minas Gerais (2,73%)²⁵.

2.2 – O trabalho na citricultura paulista

A seleção de frutos é de grande importância na colheita de citros e possui influência direta no valor final do produto. No Brasil, a colheita mecanizada ainda é incipiente, sendo o método de apanha manual o mais utilizado²⁶.

Os trabalhadores rurais no Estado de São Paulo são em grande maioria migrantes e moradores das periferias das cidades próximas dos laranjais. A condição educacional e o precário acesso ao mercado de trabalho urbano levam essa população a empregar-se na colheita da laranja²⁷.

“Em 2013, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais, foram gerados 8.930 vínculos empregatícios de trabalhadores agrícolas na fruticultura na RG de Araraquara, dos quais 62,90% eram masculinos e 37,10% femininos. Desses 4.449 vínculos se relacionam às admissões realizadas entre os meses de junho e julho, período no qual se iniciam, em geral, as colheitas na região. O ganho salarial referente a 67,34% dos vínculos empregatícios dessa categoria ocupacional foi entre R\$ 670,65 e R\$ 1.341,90. Em geral, um colhedor costuma colher entre três a oito sacolões (*bags*) diários, cada sacolão pode pesar em média 600 kg.

O ganho médio de um colhedor na safra 2012/2013, segundo as entrevistas realizadas em campo, foi de R\$ 0,47 por caixa colhida, sendo variável de acordo com a qualidade da fruta e do pomar.”²⁸

O trabalho no campo se inicia pela composição da equipe de colheita (turma de colheita), que é definida pela capacidade do veículo de transporte e varia de 45 a 50 pessoas. A cada colhedor é dado um número de identificação e entregue o material necessário para o trabalho (sacola, escada e sacolão – *big bag* – para armazenamento das frutas colhidas)²⁹. O sacolão possui dimensões

25 Portal Gestão no Campo. *Suco de laranja: história*. Disponível em: <<http://www.gestaonocampo.com.br/biblioteca/suco-de-laranjahistoria/>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

26 VIDAL, Diego Onofre *et al.* *Medidas antropométricas e eficiência na colheita manual de citros*. Disponível em: <<https://www.ifgoiano.edu.br/periodicos/index.php/multiscience/article/download/66/65>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

27 MACIEL, L. *A invisibilidade gerada pela citricultura*. Franca: Brasil de Fato, 2012.

28 PEREIRA, Giovana Gonçalves. Os trabalhadores rurais migrantes na citricultura paulista: o caso da região de governo de Araraquara. *Blucher Social Sciences Proceedings*, v. 2, n. 2, p. 246-247, jan. 2016.

29 MOLIN, José Paulo *et al.* Colheita de citros e obtenção de dados para mapeamento da produtividade. *Eng. Agríc. (online)*. 2007, v.27, n. 1, p. 261.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

que variam de acordo com as necessidades da propriedade, com capacidade média de 600 kg³⁰.

A equipe inicia a colheita e na rua central de cada faixa – denominada de “bancada” ou “banca de colheita” – são depositados os sacolões. As frutas são arrancadas das árvores e colocadas na sacola pendurada ao corpo do colhedor. O colhedor desloca-se até a rua central e utiliza a abertura inferior da sacola cheia para descarregar as frutas nos sacolões³¹. Após as frutas serem depositadas nos *bags*, esses são içados por gruas e as frutas despejadas em caminhões carregadores³².

As condições de trabalho na colheita da laranja são precárias: a) não há espaço adequado para o almoço, que é realizado em meio à rua de trabalho; b) os colhedores utilizam EPIs em más condições; c) a colheita é comumente realizada em meio à dispersão de fungicidas; d) há casos de problemas de coluna, quedas das escadas e perfuração dos olhos, além do contato com animais peçonhentos; e) etc.³³.

3 – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS EXTRAPATRIMONIAIS

3.1 – *Direitos da personalidade: notas introdutórias*

Os direitos da personalidade são “aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais”³⁴. Estão ligados à esfera extrapatrimonial do indivíduo, que tem tutelado pela ordem jurídica uma série indeterminada de direitos não redutíveis economicamente, como a vida, a integridade física, a intimidade, a honra, entre outros³⁵.

Sendo direitos ínsitos à pessoa humana, essenciais à sua dignidade, os direitos da personalidade são dotados de características particulares, que lhes conferem posição singular no cenário dos direitos privados.

Assim, os direitos da personalidade são: a) absolutos: dotados de oponibilidade *erga omnes*; b) extrapatrimoniais: sem conteúdo patrimonial direto,

30 Idem.

31 Ibidem. p. 262.

32 Portal Citrosuco. Disponível em: <<http://www.citrosuco.com.br/cadeia-de-valor/fazenda/colheita.html>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

33 MACIEL, L. *A invisibilidade gerada pela citricultura*. Franca: Brasil de Fato, 2012.

34 GAGLIANO, Pablo Stolze *et al.* *Manual de direito civil*. São Paulo: Saraiva, 2017. v. único. p. 66.

35 Idem.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

ainda que sua lesão gere efeitos econômicos; c) indisponíveis: não podem ser transmitidos ou renunciados; d) imprescritíveis: não têm prazo para serem exercidos; e) vitalícios: acompanham a pessoa desde a primeira manifestação de vida até a sua morte³⁶.

Embora os direitos da personalidade sejam indisponíveis ao seu titular, admite-se, eventualmente, a cessão do seu exercício, desde que em caráter relativo e sem sacrifício da dignidade humana.

Como ensinam Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald:

“(…) é admissível a limitação voluntária a direito da personalidade, desde que não seja em caráter absoluto e genérico. Ou, noutras palavras, o ato de disposição de um direito da personalidade há de ser transitório (limitado no tempo) e específico (afinal ninguém pode abrir mão de toda a sua personalidade).

(…)

E mais: além de não ser permanente, nem genérico, o ato de disposição não pode violar a dignidade do titular. Com isso, mesmo que alguém manifeste, expressamente, a sua vontade, não será possível ceder o exercício de um direito da personalidade com afronta à sua dignidade (mínimo existencial).³⁷

Os direitos da personalidade se manifestam de forma diversificada nas relações de emprego, respeitadas as suas particularidades. Este artigo se concentrará na análise específica dos direitos à saúde e segurança, considerada a realidade própria das relações de trabalho na citricultura.

3.2 – A proteção da saúde e segurança do trabalhador nos acordos coletivos de trabalho da citricultura paulista no ano de 2017

Na citricultura paulista, os acordos coletivos de trabalho vigentes no ano de 2017 apresentam importantes cláusulas contratuais referentes a direitos extrapatrimoniais, com ênfase na temática da saúde e segurança do trabalhador³⁸.

36 Ibidem. p. 67-68.

37 FARIAS, Cristiano Chaves de *et al.* *Curso de direito civil*: parte geral. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2012. v. 1. p. 177-178.

38 Foram analisados os seguintes acordos coletivos de trabalho: SP002242/2017; SP002051/2017; SP011523/2016; SP012055/2015; e SP000832/2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Entre tais exemplos, desponta o fixado pela cláusula trigésima segunda do ACT SP002051/2017³⁹, que estipula condições de proteção do trabalhador no manuseio de defensivos agrícolas. Assim dispõe a cláusula convencional: “O empregador rural será obrigado a possuir o competente receituário agrônomo para que o empregado possa aplicar defensivos agrícolas”.

A receita agrônoma é a prescrição técnica de uso do defensivo agrícola por profissional legalmente habilitado (engenheiro florestal ou engenheiro agrônomo, por exemplo), que se responsabiliza pela aplicação do produto na cultura ou solo. No Brasil, a Lei nº 7.802/89 (Lei dos Agrotóxicos), regulamentada pelo Decreto nº 98.816/90, prevê que os agrotóxicos e afins somente podem ser comercializados diretamente ao usuário mediante apresentação de receita⁴⁰.

O profissional responsável, ao fazer o controle químico, prescreverá a receita agrônoma. Ele verifica se realmente é necessário aplicar o produto e orienta o produtor. Também coloca na receita os equipamentos de proteção individual (EPI) necessários, instruções sobre destinação de sobras e embalagens, precauções de uso, primeiros socorros no caso de acidentes, advertências relacionadas ao meio ambiente, etc.⁴¹.

Outra previsão sobre a saúde e segurança do trabalhador pode ser extraída das cláusulas trigésima nona e quadragésima do ACT SP012055/2015⁴², que dispõem sobre primeiros socorros. A cláusula trigésima assegura que “os veículos utilizados no transporte dos trabalhadores ficarão próximos aos locais de trabalho, para eventual socorro dos acidentados”. A cláusula quadragésima prevê que “os empregadores manterão nos locais de trabalho caixas com medicamentos destinados a primeiros socorros, sendo um para cada veículo transportador de trabalhadores”.

Os acidentes de trabalho no campo geralmente decorrem de contaminação por agrotóxicos, picada de animais peçonhentos e manuseio de objetos cortantes e máquinas agrícolas. Assim, considerando que a maioria das propriedades rurais está localizada em maior distância do atendimento médico, a adoção de medidas iniciais e imediatas ao socorro da vítima, bem como a disponibilização

39 Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR007907/2017>>. Acesso em: 29 ago. 2017.

40 MORAES, Jair Campos. *Receituário Agrônomo*. Disponível em: <www.den.ufla.br/siteantigo/Professores/Jair/ApostilaRA-Sanexos.PDF>. Acesso em: 29 ago. 2017.

41 ZUPPI, Marçal et al. *Segurança e saúde do trabalhador rural*. Disponível em: <www.biologico.sp.gov.br/rifib/XIVRifib/zuppi.PDF>. Acesso em: 29 ago. 2017.

42 Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR059380/2015>>. Acesso em: 29 ago. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

de veículo próximo ao local de trabalho, auxilia a afastar o trabalhador acidentado do perigo imediato, prevenindo-o de sofrer danos maiores⁴³.

As cláusulas trigésima sexta e trigésima sétima do ACT SP002242/2017⁴⁴ dispõem sobre a manutenção de máquinas e equipamentos. A cláusula trigésima sexta prevê a desinfecção do material de trabalho e assegura que “a desinfecção das ferramentas e/ou demais materiais utilizados para o desenvolvimento dos trabalhos será feita antes de sua utilização, com produtos que não comprometam a saúde dos empregados”. A cláusula trigésima sétima trata do veículo de transporte e estabelece que “os veículos destinados ao transporte de trabalhadores rurais deverão satisfazer as condições técnicas de segurança e de comodidade para o transporte de pessoas”.

A adoção de protocolos de limpeza e desinfecção é fundamental para reduzir o número de doenças e contaminação nos pomares. Isso porque os diversos agentes tóxicos e infecciosos encontrados nesses locais podem contaminar as superfícies e equipamentos que são diariamente manuseados pelos colhedores de laranja⁴⁵.

O transporte rural é regulamentado pelo Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de São Paulo – DER. De acordo com a Portaria nº 16/2017 do DER, os ônibus ou micro-ônibus podem ter no máximo vinte anos de fabricação e é necessário que haja autorização para o transporte rural, a qual deve ser renovada anualmente. Os veículos também devem ter identificação padronizada pela expressão “rurais” e compartimento isolado para as ferramentas⁴⁶.

4 – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO À LUZ DA LEI Nº 13.467/2017

4.1 – O sistema sindical brasileiro à luz da Lei nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017 reduz o patamar de proteção trabalhista e impõe grave retrocesso social aos trabalhadores brasileiros. A prevalência da norma negociada sobre a legislação heterônoma estatal, sobretudo em momento de

43 Portal Senar/MT. Disponível em: <<http://senarms.org.br/para-melhorar-a-seguranca-do-trabalhador-rural-senar-oferece-quatro-novos-cursos-em-ms/>>. Acesso em: 29 ago. 2017.

44 Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR007854/2017>>. Acesso em: 29 ago. 2017.

45 Portal Segurança e Saúde no Trabalho Rural. Disponível em: <<http://www.sestr.com.br/2013/07/principais-riscos-relacionados-ao.html>>. Acesso em: 29 ago. 2017.

46 Íntegra da Portaria 16/2017 do DER/SP disponível em: <<http://200.144.30.104/dner/portarias/webportarias/HTML/PRT016-17.ASP>>. Acesso em: 29 ago. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

grave crise econômica, em que a classe trabalhadora, ante o risco do desemprego, tem seu poder de negociação reduzido, tende a suprimir direitos e precarizar as condições de trabalho.

Vale lembrar que, embora a Constituição Federal de 1988 tenha estruturado uma diretriz clara no sentido de fortalecer o papel representativo dos sindicatos no Brasil, do ponto de vista histórico-concreto as entidades sindicais não se fortaleceram adequadamente no mundo do trabalho brasileiro⁴⁷.

O sistema sindical brasileiro é composto por sindicatos fracos e pulverizados; poucos trabalhadores detêm a estabilidade assegurada aos dirigentes sindicais (art. 8º, VIII, da CF); não se criaram, no Direito Coletivo do Trabalho, fórmulas eficazes de representação sindical obreira nas empresas, e nem se estendeu, regra geral, a tais representantes ou delegados sindicais, a garantia da estabilidade provisória; as cláusulas dos instrumentos coletivos não detêm ultratividade (ADPF 323/DF); etc.⁴⁸.

Ademais, a própria Lei nº 13.467/2017 conspira contra o fortalecimento do sistema sindical brasileiro, na medida em que extingue a contribuição sindical anual cogente sem compor regra de transição (arts. 578, 579, 582 e 583 da CLT) e autoriza a dispensa imotivada, plúrima ou coletiva, sem necessidade de prévia autorização da entidade sindical (art. 477-A da CLT).

Note-se, ainda, que os atores coletivos, profissionais e econômicos, não detêm *expertise* para dispor sobre saúde e segurança do trabalho; a definição de insalubridade no meio ambiente laborativo é matéria de ordem pública e demanda a atuação de profissionais especializados⁴⁹. De resto, mesmo que o ente coletivo obreiro manifeste, expressamente, sua vontade, não será possível ceder o exercício de um direito de personalidade com afronta ao mínimo existencial.

4.2 – A flexibilização de normas de saúde e segurança do trabalho pela Lei nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017 traz profundas alterações na dinâmica das relações de trabalho. Além de eliminar importantes direitos trabalhistas, a reforma cria institutos e situações de periclitacão de normas de saúde e segurança dos trabalhadores.

47 DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 351.

48 *Ibidem*. p. 352-354.

49 TRINDADE, Rodrigo. *Reforma trabalhista: 10 novos princípios de direito empresarial do trabalho*. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em: 15 set. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Entre as diversas alterações promovidas pela reforma, cite-se a eliminação das restrições relativas à saúde do trabalhador com respeito ao regime de 12 horas de trabalho *versus* 36 horas de descanso, autorizado de modo irrestrito e por intermédio de mero acordo escrito (em vez de norma jurídica heterônoma ou negociação coletiva, inclusive com determinadas restrições), com eliminação das respectivas horas extras (art. 59-A da CLT).

Outro exemplo é a diminuição das proteções e garantias à saúde da mulher trabalhadora, a qual só será afastada de atividades consideradas insalubres, em grau mínimo ou médio, durante a gestação, ou em qualquer grau, durante a lactação, quando apresentar atestado médico que recomende o afastamento (art. 394-A, *caput* e incisos II e III, da CLT).

Especificamente quanto à negociação coletiva de trabalho, a Lei nº 13.467/2017 prevê que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre o amplo e não taxativo rol de matérias a que se refere o art. 611-A da CLT.

Litteratim:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.”

Buscou o legislador eliminar das relações trabalhistas o princípio da adequação setorial negociada, ao autorizar, por meio de previsão meramente infraconstitucional, que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho *preveleçam sobre a lei*, ainda que em prejuízo do trabalhador.

Note-se que até mesmo questões afetas à saúde e segurança do trabalhador, tais como o “enquadramento do grau de insalubridade” (inciso XIII) e a “prorrogação de jornada em ambientes insalubres” (inciso XIV), passam a ser objeto de livre negociação coletiva, podendo dispor de modo contrário às normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal⁵⁰.

Ademais, no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (art. 611-A, § 1º, da CLT).

Na hipótese de concorrência entre diplomas coletivos negociados, o art. 620 da CLT passa a dispor que as “condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

Certamente tais medidas enfraquecem os princípios da proteção do trabalhador e da norma mais favorável, contrariando a exigência constitucional de melhoria das condições sociais de trabalho (art. 7º, *caput*, da CF)⁵¹.

CONCLUSÃO

Os acordos coletivos de trabalho da citricultura paulista do ano de 2017 conquistaram importantes avanços na proteção das normas de saúde e

50 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Substitutivo da reforma trabalhista: retrocesso social e afronta aos direitos dos trabalhadores*. Disponível em: <<http://gustavogarcia.adv.br/substitutivo-da-reforma-trabalhista-retrocesso-social-e-afronta-aos-direitos-dos-trabalhadores/>>. Acesso em: 15 set. 2017.

51 Idem.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

segurança. Relembrem-se, por exemplo, a cláusula trigésima segunda do ACT SP002051/2017, que estipula condições de proteção do trabalhador no manuseio de defensivos agrícolas, e as cláusulas trigésima nona e quadragésima do ACT SP012055/2015, que dispõem sobre primeiros socorros.

No entanto, a Lei nº 13.467/2017, na contramão do Texto Constitucional, mitigou o caráter protetivo do Direito do Trabalho e autorizou, por meio de previsão meramente infraconstitucional, que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho *prevaleçam sobre a lei*, inclusive para grande parte das normas de saúde e segurança.

Com a ruptura do princípio da adequação setorial negociada, os instrumentos coletivos negociados assumem para si riscos de flexibilização evidentes, sobretudo em vista da fragilidade do sistema sindical brasileiro e do reduzido poder de negociação da classe trabalhadora.

Assim, se na avaliação feita hoje nos instrumentos negociados evidenciam-se avanços em um sistema de proteção das normas de saúde e segurança, com a lei da reforma trabalhista abre-se margem para riscos evidentes de flexibilização desses direitos indisponíveis, inclusive no setor da citricultura.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CORREIA, Henrique. *Direito do trabalho para concursos*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.
- DELGADO, Gabriela Neves *et al.* Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. In: *Trabalho, Constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- _____. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.
- FARIAS, Cristiano Chaves de *et al.* *Curso de direito civil: parte geral*. 10. ed. Salvador: Juspodivm: Salvador, 2012. v. 1.
- FARIAS, Luiz Felipe Cerqueira de. *Agronegócio e luta de classes: diferentes formas de subordinação do trabalho ao capital no complexo agroindustrial citrícola paulista*. 2013. Dissertação de Mestrado – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP.
- GAGLIANO, Pablo Stolze *et al.* *Manual de direito civil*. São Paulo: Saraiva, 2017. v. único.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Substitutivo da reforma trabalhista: retrocesso social e afronta aos direitos dos trabalhadores*. Disponível em: <<http://gustavogarcia.adv.br/substitutivoda-reforma-trabalhista-retrocesso-social-e-afronta-aos-direitos-dos-trabalhadores/>>. Acesso em: 15 set. 2017.
- MACIEL, L. *A invisibilidade gerada pela citricultura*. Franca: Brasil de Fato, 2012.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

- MOLIN, José Paulo *et al.* Colheita de citros e obtenção de dados para mapeamento da produtividade. *Eng. Agric. (online)*, v. 27, n. 1, 2007.
- MORAES, Jair Campos. *Receituário agrônômico*. Disponível em: <www.den.ufpa.br/siteantigo/Professores/Jair/ApostilaRA-Sanaxos.PDF>. Acesso em: 29 ago. 2017.
- NEVES, Marcos Fava *et al.* *O retrato da citricultura brasileira*. Ribeirão Preto: Markestrat, 2010.
- PEREIRA, Giovana Gonçalves. Os trabalhadores rurais migrantes na citricultura paulista: o caso da região de governo de Araraquara. *Blucher Social Sciences Proceedings*, v. 2, n. 2, jan. 2016.
- Portal Citrosuco. Disponível em: <<http://www.citrosuco.com.br/cadeia-de-valor/fazenda/colheita.html>>. Acesso em: 18 ago. 2017.
- Portal Gestão no Campo. *Suco de laranja: história*. Disponível em: <<http://www.gestaonocampo.com.br/biblioteca/suco-de-laranjahistoria/>>. Acesso em: 18 ago. 2017.
- Portal Segurança e Saúde no Trabalho Rural. Disponível em: <<http://www.sestr.com.br/2013/07/principais-riscos-relacionados-ao.html>>. Acesso em: 29 ago. 2017.
- Portal Senar/MT. Disponível em: <<http://senarms.org.br/para-melhorar-a-seguranca-do-trabalhador-rural-senar-oferece-quatro-novos-cursos-em-ms/>>. Acesso em: 29 ago. 2017.
- SENHORAS, Elói Martins *et al.* *Estrutura da indústria de suco de laranja concentrado: uma investigação do complexo agroindustrial citrícola paulista*. Disponível em: <www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/639_SucoLaranja.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2017.
- SILVA, José Graziano da. *Agroindústria e globalização: o caso da laranja do Estado de São Paulo*. Disponível em: <biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/brasil/nabuco/10.doc>. Acesso em: 18 ago. 2017.
- TRINDADE, Rodrigo. *Reforma trabalhista: 10 novos princípios de direito empresarial do trabalho*. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em: 15 set. 2017.
- VIDAL, Diego Onofre *et al.* *Medidas antropométricas e eficiência na colheita manual de citros*. Disponível em: <<https://www.ifgoiano.edu.br/periodicos/index.php/multiscience/article/download/66/65>>. Acesso em: 18 ago. 2017.
- ZUPPI, Marçal *et al.* *Segurança e saúde do trabalhador rural*. Disponível em: <www.biologico.sp.gov.br/rifib/XIVRifib/zuppi.PDF>. Acesso em: 29 ago. 2017.