

POTENCIALIDADES, LIMITES E RISCOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA OS TRABALHADORES SAFRISTAS NA INDÚSTRIA DO TABACO

Isabela Rocha Lima*

INTRODUÇÃO

O presente artigo concentra-se na apresentação de um panorama dos contratos de safra, especialmente na indústria do tabaco, considerando a importância dos instrumentos coletivos negociados e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho no tema, tendo em vista o atual contexto jurídico de valorização da autonomia da vontade dos sujeitos contratantes.

A proposta de estudo desenvolvida pretende estabelecer uma relação direta entre a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas por meio de acordo e convenção coletiva de trabalho e a precarização das relações de trabalho, com destaque para os trabalhadores sem vínculo direto de emprego com o empregador.

Inicialmente, serão identificados os fundamentos normativos constitucionais e legais dos instrumentos coletivos negociados, incluindo normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho – OIT, destacando-se o conceito, a importância e os limites da negociação coletiva para a dinâmica laboral.

Após, será demonstrado o movimento crescente de valorização da negociação coletiva, com indicações legais e jurisprudenciais que revelam não se tratar de um fenômeno recente, mas que teve seu ápice, no Direito do Trabalho, com a reforma trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017 (em razão da prevalência do negociado sobre o legislado).

* Servidora do Tribunal Superior do Trabalho; bacharel em Direito pela Universidade de Brasília (UnB); especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade de Brasília (UnB).

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O artigo segue com o estudo dos contratos de safra e da indústria do tabaco, além da exemplificação, por meio da jurisprudência do TST, das violações dos direitos trabalhistas dos safristas.

Finalmente, a discussão terá sua perspectiva ampliada para identificar indícios de que as mudanças oriundas da reforma trabalhista poderão refletir, em grande medida, na maior precarização das relações de trabalho no Brasil.

1 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA E INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO: CONCEITO, FUNDAMENTOS, IMPORTÂNCIA E LIMITES

As convenções e os acordos coletivos de trabalho são instrumentos jurídicos criados pelos próprios sujeitos integrantes da relação coletiva de trabalho para disciplinar, sem a interferência direta do Estado, suas condições de vida e de trabalho, representando uma exteriorização da função normativa do Direito do Trabalho e uma forma de solução – e até mesmo de prevenção – dos conflitos trabalhistas, com a preservação da autonomia da vontade coletiva dos entes contratantes.

A Constituição Federal de 1988 reconhece as convenções e os acordos coletivos em seu Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), Capítulo II (Dos Direitos Sociais), art. 7º, inciso XXVI, sem, contudo, condicionar a eficácia da norma ou possibilitar a restrição da sua aplicação por lei, sendo, portanto, uma norma de eficácia plena¹, apta a produzir todos os seus efeitos de forma imediata e ilimitada.

O art. 7º da Constituição Federal traz, em seus incisos VI, XIII e XIV, as três únicas hipóteses constitucionais de autorização da *flexibilização*² de direitos

1 José Afonso da Silva classifica as normas constitucionais, quanto à eficácia e à aplicabilidade, em *normas constitucionais de eficácia plena, contida e limitada (ou reduzida)*. O autor explica que “na primeira categoria incluem-se todas as normas que, desde a entrada em vigor da constituição, produzem todos os seus efeitos essenciais (ou têm a possibilidade de produzi-los), todos os objetivos visados pelo legislador constituinte, porque este criou, desde logo, uma normatividade para isso suficiente, incidindo direta e imediatamente sobre a matéria que lhes constitui objeto. O segundo grupo também se constitui de normas que incidem imediatamente e produzem (ou podem produzir) todos os efeitos queridos, mas preveem meios ou conceitos que permitem manter sua eficácia contida em certos limites, dadas certas circunstâncias. Ao contrário, as normas do terceiro grupo são todas as que não produzem, com a simples entrada em vigor, todos os seus efeitos essenciais, porque o legislador constituinte, por qualquer motivo, não estabeleceu, sobre a matéria, uma normatividade para isso bastante, deixando essa tarefa ao legislador ordinário ou a outro órgão do Estado”. Sobre o tema, consultar: SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 8. ed. São Paulo: Malheiros Editores. p. 82.

2 Para Vólia Bomfim Cassar, “flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a

trabalhistas por meio de negociação coletiva, permitindo que sejam convenionados: 1) a redução do salário; 2) a compensação de horários e redução de jornada; e 3) o aumento da jornada de seis horas para oito horas nas hipóteses de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, respectivamente.

Ao identificar em seu texto a previsão de mecanismos que possibilitem a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, a Constituição Federal de 1988 “consagra valores democráticos e incorpora conquistas e anseios da sociedade”³.

Ainda no âmbito constitucional, o inciso VI do art. 8º, pretendendo resguardar a igualdade entre os sujeitos integrantes da relação laboral, dispõe sobre a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Tendo em vista que o empregador já é, naturalmente, um ser coletivo, a exigência se aplica apenas aos trabalhadores, que se coletivizam por intermédio dos sindicatos. Dessa forma, se busca a efetivação do *princípio da interveniência sindical na normatização coletiva* e do *princípio da equivalência dos contratantes coletivos*⁴.

A Convenção nº 98 da OIT – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva – registra, em seu art. 4º, o dever de adoção de medidas apropriadas para promover o desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária, enquanto a Recomendação nº 163 da OIT – Sobre a Promoção da Negociação Coletiva – enumera meios específicos de promoção da negociação coletiva⁵.

vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos”. Sobre o tema, consultar: CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. p. 73-74.

3 DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo Britto. Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. *Revista LTr*, Legislação do Trabalho, v. 1, p. 1.429-1.438.

4 Mauricio Godinho Delgado destaca que “o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva propõe que a validade do processo negocial coletivo se submeta à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro. No caso brasileiro, o sindicato”. Acrescenta, ainda, que “qualquer ajuste feito informalmente entre empregador e empregado terá caráter de mera cláusula contratual, sem condão de instituir norma jurídica coletiva negociada”. Já o “princípio da equivalência dos contratantes coletivos postula pelo reconhecimento de um estatuto jurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (o obreiro e o empresarial)”. Sobre o tema, consultar: DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 71 e 73.

5 Convenção nº 98 da OIT, art. 4º: “Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”. Convenção nº 163 da OIT: “II. Meios de promover a negociação coletiva (...) 4.(1) Medidas condizentes com as condições

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Em âmbito infraconstitucional, os instrumentos normativos coletivos têm previsão e definição no Título VI (Convenções Coletivas de Trabalho), art. 611, *caput*⁶ e § 1º⁷, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que tratam da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo de trabalho, respectivamente.

A partir da leitura do texto legal citado é possível identificar como ponto convergente entre os institutos o fato de serem instrumentos resultantes da negociação entre os dois polos contratantes da relação coletiva de trabalho e, como principal diferença, a abrangência, pois as convenções coletivas são negociadas entre os sindicatos das categorias econômica e profissional e preveem condições de trabalho aplicáveis às respectivas representações, com âmbito de abrangência maior, enquanto os acordos coletivos são firmados diretamente com as empresas e estipulam condições aplicáveis apenas no âmbito dos sujeitos contratantes.

Havendo a concomitância de dois instrumentos coletivos válidos para uma mesma categoria, o eventual conflito entre eles será solucionado com a aplicação do *princípio da norma mais favorável*⁸ e, ainda, levando-se em conta a *teoria do conglobamento* para a análise de prevalência. Ou seja, não é possível a junção das vantagens de cada um dos documentos coletivos postos mediante a criação de um terceiro documento, pois este último representaria uma inovação não prevista inicialmente pelas partes acordantes no momento da pactuação.

As convenções e os acordos coletivos de trabalho são contextualizados como fontes do Direito do Trabalho, assumindo um importante papel na efetivação da constitucionalização do Direito do Trabalho, tendo em vista a crescente potencialidade de democratização das relações de poder em sociedade.

nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que a negociação coletiva seja possível em qualquer nível, inclusive o do estabelecimento, da empresa, do ramo de atividade, da indústria, ou nos níveis regional ou nacional. (...) 7.(1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que as partes tenham acesso à informação necessária a negociações significativas”. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br>.

- 6 Artigo 611, *caput*, da CLT: “Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo 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”.
- 7 Art. 611, § 1º, da CLT: “É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho”.
- 8 Para o estudo dos princípios do Direito do Trabalho, consultar: DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

De acordo com Mauricio Godinho Delgado, o termo fontes do Direito “consubstancia a expressão metafórica para designar a origem das normas jurídicas”⁹, sendo as convenções e acordos coletivos considerados fontes formais autônomas, pois representam a exteriorização das normas jurídicas e se caracterizam pela imediata participação dos destinatários principais das normas no processo de sua elaboração.

Os instrumentos coletivos negociados possuem limites que, se ultrapassados, geram sérios riscos à concretização dos direitos fundamentais do trabalhador, consagrados pela Constituição Federal de 1988.

O § 2º do art. 114 da Constituição Federal limita o poder de negociar ao prever a observância das “disposições mínimas legais de proteção do trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. Assim, ao estipular cláusulas coletivas que vão regular a relação de trabalho, as partes não estão livres e devem sempre buscar o fundamento de validade nas fontes formais heterônomas – e nas autônomas anteriormente vigentes –, que preveem um mínimo de garantias e direitos aos trabalhadores. Esta referência, inclusive, é reflexo dos Princípios da Vedação do Retrocesso e da Progressividade Social¹⁰, projetados no sistema internacional dos Direitos Humanos Trabalhistas e, no plano interno brasileiro, no art. 7º, *caput*, da Constituição.

Ressalte-se que não há limites para a negociação coletiva quanto à concessão de direitos mais vantajosos que os previstos em fontes formais heterônomas. Dessa forma, observado o mínimo de proteção conferida ao trabalhador pelas normas constitucionais e legais, o empregador pode sempre conferir mais (ou maiores) direitos aos trabalhadores no contexto da negociação coletiva pactuada.

Os instrumentos coletivos de trabalho, portanto, são muito importantes para a exteriorização da autonomia privada coletiva dos sujeitos integrantes da relação de trabalho e para a efetivação do poder normativo conferido constitucionalmente à Justiça do Trabalho.

9 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 146.

10 Sobre os princípios internacionais do trabalho, consultar: DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 79, p. 199-219, 2013.

2 – A CRESCENTE TENDÊNCIA DE VALORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO ENTRE OS SUJEITOS DA RELAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A Emenda Constitucional nº 45 de 2004, conhecida como a “Reforma do Poder Judiciário”, alterou a redação do § 2º do art. 114 da Constituição Federal¹¹ para incluir o requisito do “comum acordo” para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, inserindo a ideia de prestígio e de preservação do poder autônomo das partes na decisão dos conflitos trabalhistas.

A necessidade de esgotamento prévio da negociação direta entre as partes representa um freio na intervenção do Poder Judiciário nas relações trabalhistas, pois fomenta a participação dos próprios atores sociais na composição dos conflitos, sem a participação ativa do Estado.

A Comissão de Conciliação Prévia (CCP), prevista no art. 625-A da CLT, cuja finalidade é tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho extrajudicialmente, é um exemplo de positivação de normas que privilegiam a resolução de conflitos trabalhistas pelos próprios agentes envolvidos e sem a intervenção do Poder Judiciário.

Ressalte-se, porém, que o STF, em decisão plenária na Medida Cautelar em ADIn 2.139-7, considerou não ser obrigatório o rito de passagem pela CCP, tendo em vista a observância do princípio constitucional do amplo acesso ao Judiciário, disposto no inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal.

Algumas leis esparsas também refletem essa tendência ao trazer dispositivos que preveem, expressamente, a negociação e a aplicação dos instrumentos coletivos de trabalho, tais como: Lei Pelé (Lei nº 9.615/98)¹², Lei da Partici-

11 Art. 114, § 2º, da CF: “Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de *comum acordo*, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. (grifos acrescidos)

12 Lei nº 9.615/98, art. 27-B: “São nulas de pleno direito as cláusulas de contratos firmados entre as entidades de prática desportiva e terceiros, ou entre estes e atletas, que possam intervir ou influenciar nas transferências de atletas ou, ainda, que interfiram no desempenho do atleta ou da entidade de prática desportiva, exceto quando objeto de *acordo ou convenção coletiva de trabalho*” (grifos acrescidos); art. 42, § 1º: “Salvo *convenção coletiva de trabalho* em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil” (grifos acrescidos); art. 90-C, parágrafo único: “A arbitragem deverá estar prevista em *acordo ou convenção coletiva de trabalho* e só poderá ser instituída após a concordância expressa de ambas as partes, mediante cláusula compromissária ou compromisso arbitral” (grifos acrescidos).

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

pação nos Lucros e Resultados (Lei nº 10.101/00)¹³, Lei do Portuário (Lei nº 12.815/2013)¹⁴ e Lei das Gorjetas (Lei nº 13.419/2017)¹⁵.

Até a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista¹⁶, não havia no ordenamento jurídico brasileiro nenhuma norma que tratasse especificamente da prevalência do negociado sobre o legislado. Todavia, não obstante o silêncio do Poder Legislativo quanto à matéria, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal já vinha reforçando a possibilidade de reconhecimento e prestígio dos instrumentos coletivos em detrimento das normas estatais.

No RE 590.415/SC, julgado em maio de 2015, o STF firmou entendimento de que, quando da adesão a plano de demissão incentivada, a quitação é ampla e abrange todas as verbas do contrato de trabalho extinto, se assim previsto na norma coletiva negociada¹⁷. Já no RE 895.759/PE, julgado em setembro de 2016, decidiu-se pela validade de acordo coletivo de trabalho que previa a supressão das horas *in itinere*, tendo em vista que o instrumento coletivo, apesar de limitar um direito legalmente previsto, concedia outras vantagens aos trabalhadores (a reconhecida cláusula de compensação¹⁸).

Seguindo esta tendência trazida pela Constituição Federal de 1988 e encampada pela CLT, por leis esparsas e pela jurisprudência do STF, a Reforma

-
- 13 Art. 2º da Lei nº 10.101/00: “A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo: I – comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; II – *convenção ou acordo coletivo*”. (grifos acrescidos)
- 14 Lei nº 12.815/2013, art. 32, parágrafo único: “Caso celebrado contrato, *acordo ou convenção coletiva de trabalho* entre trabalhadores e tomadores de serviços, o disposto no instrumento precederá o órgão gestor e dispensará sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto”. (grifos acrescidos)
- 15 Art. 2º da Lei nº 13.419/2017: “O art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: (...) § 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em *convenção ou acordo coletivo de trabalho*”. (grifos acrescidos)
- 16 A Lei nº 13.467/2017 foi publicada no DOU de 14.07.2017, com vigência após decorridos 120 (cento e vinte) dias de sua publicação oficial.
- 17 Ressalte-se que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) trouxe expressa previsão a este respeito no art. 477-B: “Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrimas ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”.
- 18 Note-se que a Lei da Reforma Trabalhista suprimiu a exigência de cláusula de compensação nas negociações coletivas. Vide art. 611-A, § 2º, da CLT: “A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico”.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Trabalhista trouxe como norte principal a ideia da possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, prevendo um significativo aumento da autonomia da vontade das partes contratantes, tendo em vista a inclusão do art. 611-A na CLT¹⁹.

O § 2º do mesmo dispositivo da CLT prescreve, expressamente, que a ausência de contrapartidas recíprocas indicadas no instrumento coletivo não ensejará a nulidade do negócio jurídico, o que parece ser uma clara alusão ao *princípio da adequação setorial negociada*²⁰, atualmente utilizado como fundamento pelo TST²¹ para conferir validade à negociação coletiva nos casos de redução de direitos trabalhistas disponíveis quando há oferecimento de contrapartida razoável em troca (concessões recíprocas), a exemplo da exclusão da redução da hora ficta noturna tendo como contrapartida o aumento do percentual de cálculo do adicional noturno.

O exemplo citado revela um dos muitos casos de flexibilização trabalhista, criados e autorizados pela jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.

-
- 19 Art. 611-A da CLT: “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; 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”.
- 20 Mauricio Godinho Delgado destaca que o princípio da adequação setorial negociada “deriva do critério geral interpretativo que se tem percebido na prática dos tribunais, quando enfrentando o dilema das relações entre normas trabalhistas negociadas e a normatividade heterônoma do Estado”. Acrescenta o autor que “pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justabalhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justabalhista de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 1.497-1.498).
- 21 Nesse sentido, são exemplificativos os seguintes acórdãos do TST: AIRR 266-52.2014.5.18.0201; RR 641-21.2011.5.04.0016; ARR 25258-51.2014.5.24.0091; ARR 11087-21.2014.5.18.0103; RR 270-19.2014.5.04.0512; RR 1450-70.2011.5.09.0016; RR 64800-90.2009.5.509.0666; RR 1173-40.2014.5.21.0008; AIRR 351800-89.2009.5.04.0018; RR 3554-90.2011.5.12.0003; RR 710-37.2014.5.08.0210; AIRR 1058-38.2014.5.02.0011.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Além da prevalência do negociado sobre o legislado, a Reforma Trabalhista traz, explicitamente, a diminuição da intervenção do Poder Judiciário nas relações trabalhistas ao prever, no § 3º do art. 8º²², que a Justiça do Trabalho analisará, nos instrumentos coletivos negociados, apenas a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico.

Assim, a reforma trabalhista parece ser o ápice de um movimento que já vem se formando há certo tempo na ordem jurídica trabalhista, inclusive com entendimento jurisprudencial do STF e do TST, no sentido de diminuir a atuação direta do Estado nas relações trabalhistas e permitir que os contratantes decidam como funcionará a dinâmica laboral.

As consequências positivas da possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado estão intrinsicamente relacionadas e dependem da correta utilização dos instrumentos coletivos negociados, que devem sempre respeitar o patamar civilizatório mínimo²³.

Ressalte-se que é preciso ter muita cautela com a utilização de instrumentos coletivos negociados para que, na prática, não seja configurada a renúncia de direitos trabalhistas que foram arduamente conquistados ao longo da história do país e estão expressos na Constituição Federal de 1988.

Os instrumentos coletivos negociados devem ser utilizados pelas empresas como meio de aproximação entre os trabalhadores e o empregador, especialmente nos ramos empresariais que possuem peculiaridades inerentes ao tipo de produto fabricado, como é o caso da indústria do tabaco.

22 Lei nº 13.467/2017, art. 8º, § 3º: “No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça analisará *exclusivamente* a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo *princípio da intervenção mínima da autonomia da vontade coletiva*”. (grifos acrescidos)

23 Para Mauricio Godinho Delgado, o “patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, da CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.)”.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

3 – CONTRATOS DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO: CONTRATO DE SAFRA

Os contratos de trabalho podem ser estipulados por prazo indeterminado e por prazo determinado (também denominados contratos a termo), de acordo com o que preceitua a parte final do art. 443 da CLT.

O § 1º deste mesmo dispositivo define o contrato por prazo determinado como sendo o “contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”.

Assim, ao contrário dos contratos indeterminados, que não têm duração temporal prefixada, os contratos determinados já nascem com a certeza de sua extinção.

Tendo em vista que na Justiça do Trabalho vigora o *princípio da continuidade da relação de emprego*, a indeterminação da duração dos contratos de trabalho é a regra geral aplicada aos pactos laborais. Dessa forma, preenchidos os pressupostos caracterizadores da relação de emprego, presume-se a ausência de termo pré-fixado no contrato, nos moldes da Súmula nº 212 do TST.

Os contratos por prazo determinado possuem como restrições a impossibilidade de sua prorrogação por mais de uma vez e a necessidade de transcurso de tempo mínimo de seis meses entre dois instrumentos contratuais (a denominada “sucessividade trabalhista”). A não observância de tais requisitos tem como consequência a indeterminação do prazo, salvo, no caso da segunda hipótese, se a expiração do contrato “dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos”, nos termos dos arts. 451 e 452 da CLT.

Considerando sua característica de exceção à regra da indeterminação do prazo contratual, o contrato a termo apenas pode ser celebrado nas estritas hipóteses legais, devendo conter expressamente todas as suas regras e efeitos. Citem-se, como exemplos, os contratos de experiência, aprendizagem, trabalho temporário, atleta profissional e safra.

A Lei nº 5.889/73, que estatui as normas reguladoras do trabalho rural, prescreve em seu art. 14, parágrafo único, o conceito de contrato de safra: “considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária”.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O contrato de safra se enquadra na hipótese da alínea *a* do § 2º do art. 443 da CLT, tendo em vista se tratar de serviço “cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo”.

Maurício Godinho Delgado define o contrato de safra como “o pacto empregatício rural a prazo, cujo termo final seja fixado em função das variações estacionais da atividade agrária”, destacando, ainda, que seu termo “pode ser fixado nos moldes celetistas (§ 1º do art. 443 da CLT), quer ‘pela execução de serviços especificados’ concernentes à safra (plantio, colheita, etc.), quer pela realização de ‘certo acontecimento suscetível de previsão aproximada’ (extinção do período de safra, por exemplo), quer mesmo pelo termo cronológico – desde que este se ajuste à efetiva ‘variação estacional da atividade agrária’”²⁴.

Os contratos de safra não estão restritos apenas aos períodos de produção e colheita, podendo ser pactuados desde a preparação do solo e plantio até o final da produção.

É natural que em alguns períodos específicos, como na colheita, aumente a necessidade de mão de obra, podendo haver maior contratação nessa época, não havendo a obrigatoriedade de que os contratos a termo sejam estipulados pelo mesmo prazo e que comecem ou terminem na mesma época.

Não há, ainda, previsão legal expressa de requisitos formais específicos para a estipulação do contrato de safra, que pode, inclusive, ser ajustado tacitamente e provado por qualquer meio de prova lícito admitido no Direito.

Ocorrendo a expiração do prazo do contrato de forma natural, o art. 14 da Lei nº 5.889/73 prevê o pagamento de valor na “importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias” a título de indenização por tempo de serviço.

Quanto a este pagamento, o posicionamento pacífico do TST²⁵ é no sentido de que a indenização por tempo de serviço foi recepcionada pela Constituição de 1988 e é compatível com o regime do FGTS. Os fundamentos apresentados pelo Tribunal são: 1) a indenização por tempo de serviço consiste em benefício adicional concedido ao trabalhador safrista em razão da temporariedade de seu vínculo contratual e 2) o regime do FGTS revogou apenas as indenizações previstas para os contratos por prazo indeterminado.

24 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 637.

25 Nesse sentido, as seguintes decisões do TST: RR – 384-50.2014.5.15.0156; RR – 1966-74.2010.5.15.0011; AIRR – 10174-58.2016.5.18.0171; AgR-AIRR – 1213-06.2013.5.15.0014; AIRR – 10579-52.2015.5.18.0261; RR – 767-62.2013.5.15.0156.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O contrato de safra, portanto, é um importante instrumento para a contratação de trabalhadores rurais em diversas atividades econômicas, podendo ser destacada a indústria do tabaco.

O mercado mundial de tabaco movimentou cerca de 2,5 trilhões de reais por ano em mais de 200 países, e o Brasil é destaque na produção mundial de cigarros, o que representa cerca de 5,4 trilhões de unidades de cigarros produzidas por ano²⁶.

No Brasil, especificamente nos estados da Região Sul, o tabaco é uma das atividades agroindustriais mais significativas, tendo em vista que está presente em 574 municípios, envolvendo aproximadamente 154 mil pequenos produtores e gerando 40 mil empregos diretos nas indústrias²⁷.

4 – A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES SAFRISTAS

Uma simples consulta à jurisprudência do TST²⁸ permite encontrar algumas decisões que revelam a diferenciação feita entre os empregados efetivos e os safristas, especificamente na indústria do tabaco.

Nos processos identificados, os reclamantes discutem a validade de cláusulas de acordo coletivo de trabalho que preveem expressamente: 1) o pagamento de Participação nos Lucros (PLR) apenas aos empregados efetivos²⁹; 2) valores diferenciados de ticket alimentação e cesta básica³⁰ com base no tipo de vínculo do obreiro, efetivo ou sazonal.

26 Dados retirados do site oficial da Empresa de Tabaco Souza Cruz: <www.souzacruz.com.br>. Acesso em: 21 set. 2017.

27 Dados retirados do site oficial do Sindicato Interestadual da Indústria do Tabaco: <www.sinditabaco.com.br>. Acesso em: 21 set. 2017.

28 Seguem decisões do TST: AIRR-130475-38.2014.5.13.0011; AIRR-130658-09.2014.5.12.0011; AIRR-130777-67.2014.5.13.0011; AIRR-130786-29.2014.5.13.0011; AIRR-130474-53.2014.5.13.0011; AIRR-130788-96.2014.5.13.0011; AIRR-130486-67.2014.5.13.0011.

29 Cláusula Décima Primeira do Acordo Coletivo de Trabalho de 2011/2012: “DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. A EMPRESA concederá, a contar de 1º de março de 2011, aos empregados integrantes das categorias funcionais denominadas PROFISSIONAIS e OPERACIONAIS, *contratados por prazo indeterminado*, Participação nos Lucros ou Resultados, na forma prevista em regulamento próprio, elaborado com fundamento no art. 7º, XI, da Constituição Federal, sem discrepância das diretrizes estabelecidas na Lei nº 10.101 de 19.12.00, que, depois de rubricado pelas partes, passa a fazer parte do presente Acordo”. (grifos acrescidos)

30 Cláusula Décima Segunda do Acordo Coletivo de Trabalho de 2011/2012: “CESTA BÁSICA DE ALIMENTAÇÃO. A empresa se obriga, a partir da vigência deste acordo, a fornecer a todos os *empregados por prazo indeterminado*, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato, uma cesta básica de alimentação, com periodicidade mensal, *no valor de R\$ 160,00* (cento e sessenta

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

A PLR tem previsão constitucional no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal³¹ e está regulamentada pela Lei nº 10.101/00 que, em seu art. 1º, traz “a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade”.

Dessa forma, é possível se inferir que o pagamento deve ser feito a todos os empregados que concorrem para o bom rendimento e lucratividade da empresa, tendo em vista haver uma relação direta e proporcional entre o lucro obtido pelo empregador e a força de trabalho dos seus empregados, não sendo apenas um bônus e sim uma contraprestação em estímulo ao trabalho prestado. Ressalte-se que a PLR é uma verba indenizatória, desvinculada da remuneração, e, portanto, não há que se falar em habitualidade.

A jurisprudência trabalhista, consubstanciada na Súmula nº 451 do TST, é uniforme no sentido de se considerar devida a PLR inclusive aos trabalhadores cuja rescisão contratual ocorra em data anterior ao pagamento da parcela, sendo o valor calculado proporcionalmente ao tempo trabalhado, pois o ex-empregado colaborou, com sua força de trabalho, para as conquistas da empresa³².

Em todos os processos citados, a reclamada apresenta como argumentos para o não pagamento da PLR aos trabalhadores safristas o fato de não saber se os empregados contratados por tempo determinado irão permanecer na empresa na próxima safra e que a Súmula nº 451 do TST trata apenas dos empregados contratados por prazo indeterminado, sendo inaplicável ao caso dos safristas.

Já quanto ao ticket alimentação e à cesta básica, pagos em valores menores aos safristas, é preciso destacar que tais verbas se referem à necessidade

reais) e, para os empregados contratados por *prazo determinado*, o valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) pagos através de depósito bancário. (...)” (grifos acrescidos)

Cláusula Décima Terceira, parágrafo primeiro, do Acordo Coletivo de Trabalho de 2011/2012: “Fica também ajustado entre as partes, que a empresa durante a vigência do presente acordo coletivo, concederá o benefício do ticket refeição, por dia útil trabalhado, no valor de R\$ 16,00 (dezesseis reais) aos empregados contratados por *prazo indeterminado (efetivos)* e no valor de R\$ 11,00 (onze reais) aos empregados contratados por *prazo determinado (sazonais)*”. (grifos acrescidos)

31 Art. 7º, XI, da CF: “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

32 Súmula nº 451 do TST: “PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, *pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa*”. (grifos acrescidos)

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

fisiológica diária de alimentação do trabalhador, não guardando nenhuma relação com o tipo de contrato ou labor executado, pois não serve para quantificar um serviço prestado e sim para suprir uma necessidade material comum a todas as categorias de trabalhadores, na condição de seres humanos.

Assim, considerando que o serviço é prestado contemporaneamente, no mesmo local e para o mesmo empregador, não há diferença fática, material e objetiva entres os empregados a justificar diferenciação nos valores dos direitos, caracterizando uma conduta discriminatória por parte da empresa, que estabeleceu como critério para o pagamento do ticket alimentação e da cesta básica apenas a natureza do contrato de trabalho, se por prazo determinado ou indeterminado.

A empresa traz como argumentos de seu apelo recursal: 1) a validade das cláusulas do acordo coletivo e 2) a possibilidade de pactuação de valores distintos em se tratando de direito disponível. Sustenta que tais direitos não são assegurados por norma legal e a Constituição preceitua o reconhecimento dos instrumentos coletivos negociados.

De fato, a negociação entre as partes deve ser prestigiada, porém, não pode dar ensejo a condutas discriminatórias por parte do empregador, que, nos casos analisados, não apresentou quaisquer parâmetros ou critérios razoáveis para a diferenciação dos valores pagos aos trabalhadores safristas e efetivos na indústria do tabaco.

Assim, não há como atribuir validade ao resultado da autocomposição que, ainda que com a presença e aval de ambas as partes, atenta contra normas de interesse público e direitos irrenunciáveis do trabalhador.

No julgamento do AIRR-130486-67.2014.5.13.0011, o Ministro do TST e relator do processo, Mauricio Godinho Delgado, destacou que “o marco constitucional de 1988 lançou um divisor nítido na temática antidiscriminatória: de um lado, verifica-se o período anterior a 1988, com referências jurídicas relativamente tímidas e dispersas; de outro lado, desponta um largo e consistente sistema de proteções jurídicas contra discriminações empregatícias, que tem caráter abrangente e diversificado, valendo-se de um parâmetro normativo geral da Constituição Federal, insculpido no inciso IV do seu art. 3º”.

Casos como este, de nítida diferenciação dos empregados sem critérios objetivos e razoáveis, revelam a triste realidade da precarização das relações de trabalho, situação muito comum entre trabalhadores safristas e, também, terceirizados, caracterizados pela ausência de vínculo direto e efetivo com o empregador.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O que se percebe é que quanto mais precário é o sistema de contratações, menor será o sistema de proteção social, criando um círculo vicioso de pouca qualificação profissional e salários baixos. Regra geral, esses trabalhadores contratados a prazo determinado já estão à margem do sistema de amparo social.

Em todas as decisões analisadas o TST entendeu que a limitação da PLR aos empregados efetivos e o pagamento de ticket alimentação e cesta básica em valores diferentes de acordo com o vínculo empregatício do obreiro afrontam o *princípio constitucional da isonomia*, como desdobramento do princípio da igualdade, sendo as cláusulas consideradas inválidas e a empresa condenada ao pagamento da PLR a todos os empregados igualmente na proporção do tempo de contrato de trabalho e das diferenças a título de cesta básica e ticket alimentação aos trabalhadores safristas na indústria do tabaco.

Os processos analisados, todos da mesma empresa empregadora, revelam que parece ter havido um desvirtuamento da finalidade do instrumento coletivo negociado, pois este foi utilizado não para disciplinar e adequar as peculiaridades inerentes à empresa contratante e sim para estabelecer diferenciações discriminatórias entre os trabalhadores efetivos e safristas da indústria do tabaco.

É comum, como no caso em estudo, que os instrumentos coletivos apresentem apenas, e tão somente, normas relacionadas a direitos patrimoniais, sem fazer qualquer referência aos direitos extrapatrimoniais e às medidas preventivas. Este silêncio é inadmissível sob o ponto de vista da ordem constitucional atual, inaugurada pela Constituição de 1988, que conferiu um relevante espaço para os direitos extrapatrimoniais em seu art. 5º.

A ausência de tutela de direitos extrapatrimoniais no instrumento coletivo negociado talvez possa ser explicada, ou melhor compreendida, pela representação sindical, que no caso se mostra abrangente e inespecífica, pois o sindicato que representou os trabalhadores na negociação com a empresa representa também outras diversas categorias e ramos bem distintos, com sistemas de produção diferentes.

Ainda no tema dos contratos de safra (considerados em sua amplitude e não especificamente na indústria do tabaco), podem ser observadas decisões do TST³³ em que se reconhece a unicidade contratual de sucessivos pactos laborais estipulados em um curto período de tempo e sem a comprovação da relação direta com a sazonalidade da atividade.

33 Neste sentido, seguem todas as Turmas do TST: AgR-E-ED-RR-49700-97.2001.5.15.0120; RR-135000-43.2008.5.15.0100; RR-432-39.2013.5.09.0567; ARR-201-94.2014.5.15.0054; AIRR-237-54.2013.5.09.0567; AIRR-1246-49.2015.5.06.0281; RR-1309-11.2013.5.15.0082; AIRR-845-23.2011.5.09.0567; RR-1375-62.2011.5.15.0081.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O fundamento para a descaracterização dos contratos de safra é a efetiva inserção do trabalhador no ciclo produtivo permanente da atividade econômica desenvolvida pelo empregador, com a execução de atividades que vão além dos períodos de safra, configurando, assim, verdadeira fraude contratual, nos termos do art. 9º da CLT.

Em alguns casos, verifica-se que não há sequer a descontinuidade mínima dos contratos celebrados por prazo determinado, pois o termo final de um e o inicial do seguinte são bem próximos cronologicamente, e o próprio trabalhador tem conhecimento de que terá um novo pacto laboral assinado em um curto período de tempo.

Importante frisar que, não havendo a configuração de fraude e estando os contratos de safra de acordo com a legislação, não há que se falar, a princípio, em desvirtuamento do instituto em razão apenas da existência de sucessivos contratos.

A descaracterização do contrato por prazo determinado e o reconhecimento da unicidade contratual, além de conferir ao trabalhador os direitos inerentes aos contratos por prazo indeterminado, aviso prévio e multa de 40% sobre o saldo do FGTS, reflete na contagem do prazo prescricional bienal, que tem início com a extinção do vínculo de emprego.

Dessa forma, considerando os vários contratos, ao final de cada safra terá início a contagem do prazo de prescrição bienal, que poderá, inclusive, ser consumada enquanto ainda persistirem as contratações. Por outro lado, sendo reconhecida a unicidade contratual, o prazo prescricional apenas se inicia ao final de todo o período trabalhado.

5 – A REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em comparação com a convenção coletiva, o acordo coletivo de trabalho possibilita maior aproximação entre as partes, pois sua negociação ocorre diretamente com a empresa, de maneira mais restrita, com a estipulação de condições de trabalho mais específicas. Porém, esta especificidade não é garantia de que as condições estipuladas em acordo coletivo serão sempre melhores para os trabalhadores (coletivamente considerados) do que as trazidas em convenção coletiva.

Prevendo este tipo de situação, a CLT prescrevia, explicitamente, em seu art. 620, o *princípio da norma mais favorável*. Diante de tal dispositivo, era possível haver uma comparação entre os instrumentos coletivos negociados,

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

prevalecendo aquele que, globalmente, fosse melhor para os trabalhadores (*Teoria do Conglobamento*).

Ocorre que a Lei nº 13.467/2017 trouxe nova redação para o art. 620 da CLT, que agora estipula que “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

As decisões judiciais apresentadas demonstram como ocorre, na dinâmica empresarial, a diferenciação entre os trabalhadores com base apenas no vínculo de trabalho estabelecido com o empregador.

A precarização das relações de trabalho, especialmente quanto aos trabalhadores que não possuem vínculo empregatício, já é, há muito tempo, uma realidade.

O mercado de trabalho discrimina naturalmente os trabalhadores que não possuem vínculo direto e por prazo indeterminado com o empregador, sendo necessária a atuação ativa da Justiça do Trabalho na efetivação de direitos, a exemplo das Súmulas nº 244, III, e 378, III, do TST, que preveem, aos trabalhadores submetidos ao contrato de trabalho por tempo determinado, o direito à estabilidade provisória no caso da gestante e à garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho, respectivamente.

Importante ressaltar que a discriminação também pode ter origem legislativa, a exemplo da Lei nº 6.019/74, com redação alterada pela Lei nº 13.429/2017, que prevê tratamento diferenciado para duas hipóteses de terceirização de serviços reguladas pela mesma lei.

No § 2º do art. 9º da citada lei consta a obrigatoriedade de extensão, ao trabalhador da empresa de trabalho temporário, do mesmo tratamento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados diretamente contratados. Já no § 4º do art. 5º-A, a mesma previsão, quando destinada ao trabalhador da empresa de prestação de serviços, é facultativa, sendo revelada pela expressão “poderá”, em detrimento da expressão “estenderá”.

Com a nova sistemática jurídica trazida pela reforma trabalhista, diante da ampla possibilidade de negociação de diversos direitos, a tendência é que o empregado renuncie a seus direitos e garantias trabalhistas, se preocupando apenas em manter o seu contrato de trabalho e deixando, assim, de lutar pela conquista de novos direitos.

Podem ser citados, ainda, como fatores que indicam a possibilidade de aumento da precarização nas relações de trabalho, a previsão de contratação

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

de trabalhador autônomo, com a ressalva expressa de que restará afastada a qualidade de empregado, e a introdução de uma nova modalidade de trabalho, o intermitente, ambos incluídos na CLT pela reforma trabalhista.

CONCLUSÃO

A observância das normas oriundas de instrumentos coletivos, negociados pelas categorias econômicas e profissionais, portanto, depende de o conteúdo normativo construído não afrontar as normas de caráter cogente e os princípios trabalhistas consagrados no Texto Constitucional, pois, embora a Constituição permita e até estimule a negociação das condições de trabalho, isso não implica permitir a celebração, livremente, de instrumentos que contenham cláusulas que afrontem o patamar civilizatório mínimo, como no caso das cláusulas discriminatórias.

Os trabalhadores safristas da indústria do tabaco representam um dos muitos casos de utilização dos instrumentos coletivos como forma de fraudar direitos trabalhistas utilizando como argumento o vínculo por prazo determinado, revelando um contraste entre a grandiosidade econômico-financeira da atividade e a realidade precária das condições de vida e trabalho do safrista.

A autonomia coletiva dos trabalhadores é importante, mas não deve ser utilizada como instrumento para supressão de direitos trabalhistas e precarização nas relações de trabalho e sim como meio concretizador da dignidade humana do trabalhador, promovendo a adaptação do ordenamento jurídico às constantes mudanças sociais.

O Direito do Trabalho enfrenta uma grande batalha na proteção dos direitos fundamentais trabalhistas, pois, enquanto os ramos civilistas do Direito refletem a tendência atual de constitucionalização de suas bases, as inovações legislativas trazidas pela reforma trabalhista indicam um inevitável retrocesso na missão constitucional conferida a esta Justiça Especializada.

Cite-se como exemplos em que a legislação civil se apresenta mais benéfica do que a legislação trabalhista: concessão dos benefícios da justiça gratuita e arbitramento de indenização por dano extrapatrimonial, tendo em vista que a reforma trabalhista excluiu a possibilidade de mera declaração de hipossuficiência econômica para a concessão dos benefícios da justiça gratuita e acrescentou critérios equivocados de tarifação de acordo com o salário contratual do ofendido para a fixação da indenização a ser paga nos casos de dano extrapatrimonial.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Diante de tantas mudanças, é válido reforçar a importância da atuação do TST, por meio da incorporação, em seus julgados, de argumentos que materializem a função civilizatória do Direito do Trabalho, sem perder de vista seu caráter progressista e modernizante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo Britto. Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. *Revista LTr*, Legislação do Trabalho, v. 1.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 8. ed. São Paulo: Malheiros.