

VALOR DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA: EFEITOS NO SUBMÉDIO DO VALE DO SÃO FRANCISCO**VALUE OF WORD AND THE BRAZILIAN LABOR LAW REFORM: EFFECTS IN THE SUB-MIDDLE REGION OF THE SÃO FRANCISCO VALLEY**

Artigo recebido em 19/02/2024

Artigo aceito em 01/03/2024

Artigo publicado em 29/12/2024

Tayná de Amorim SouzaGraduanda em Direito pela UNEB, Campus III, DTCS. Bolsista PIBIC/CNPQ. E-mail: taynaamorim2315@gmail.com.**Anna Christina Freire Barbosa**

Professora orientadora PIBIC/CNPQ. Doutora em Ciências Sociais. Professora na UNEB, Campus III, DTCS.

E-mail: acbarbosa@uneb.br.

RESUMO: O presente artigo explora o conceito de Valor do Trabalho, com a análise dos princípios norteadores do Direito do Trabalho brasileiro e suas raízes sociais. Aborda o avanço na transformação das relações de trabalho em relações de emprego e como estas foram afetadas após a Reforma Trabalhista de 2017, no submédio do Vale do São Francisco. Mediante a análise de dados do IBGE e dos anuários dos tribunais, foram observadas quedas nos saldos de admissões, no registro de processos novos nos TRT's e um salto no número de conciliações nas fases de conhecimento e execução, além das várias ameaças aos requisitos e princípios das relações de emprego. O método utilizado foi o da pesquisa bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: Emprego; Reforma Trabalhista; Valor do trabalho.

ABSTRACT: This article explores the concept of Value of Work, with an analysis of the guiding principles of Brazilian Labor Law and its social roots. It addresses progress in the transformation of labor relations into employment relations and how these were affected after the 2017 Labor Law Reform, in the sub-middle region of the São Francisco Valley. Through the analysis of data from IBGE and court yearbooks, drops were observed in admissions balances, in the registration of new cases in regional labor courts and a jump in the number of conciliations in the knowledge and execution phases, in addition to the various threats to requirements and principles of employment relations. The method used was bibliographic research.

KEYWORDS: Work; Labor Law Reform; Value of Work.

Sumário: 1. Introdução; 2. Os princípios e as raízes sociais do Direito do Trabalho; 3. As relações e os contratos de trabalho; 3.1 Pessoaalidade; 3.2 Onerosidade; 3.3 Alteridade; 3.4 Não-eventualidade; 3.5 Subordinação; 4. As relações de emprego no Vale do São Francisco;

4.1 As relações no Submédio do Vale do São Francisco pós Reforma Trabalhista: traslado e *horas itinere*; 4.2 Justiça do Trabalho no Submédio do Vale do São Francisco: efeitos pós reforma trabalhista; 5. Considerações Finais. Referências.

1 INTRODUÇÃO

A CLT foi promulgada em 1943 por Getúlio Vargas durante o Estado Novo, sendo uma resposta à necessidade de atrair mão de obra urbana e mitigar a insatisfação dos trabalhadores. Esta legislação representou uma tentativa de inclusão social ao garantir direitos tanto para empregadores quanto para empregados. A instauração da CLT foi parte de uma série de medidas populistas de Vargas para estabelecer uma nova ordem social após a Revolução de 1930. Embora tenha sido vista como uma concessão aos trabalhadores, na realidade, foi uma resposta à agitação social e à compreensão do potencial da massa trabalhadora para legitimar o novo governo.

Em sua obra “Pai dos pobres? Brasil na era Vargas” (Levine, 2001, p. 148) o autor traz o relato de uma jovem negra mineira acerca da revolução de 30: “Um trabalhador pode se aposentar quando ficar velho e receber o pagamento integral do trabalho dele. Os trabalhadores estavam contentes com as leis. E Getúlio estava começando a ficar conhecido como o pai dos pobres. As pessoas eram disciplinadas”.

Tais transformações, contudo, não podem ser vislumbradas como uma graça aos trabalhadores. Os direitos trabalhistas são conquistas. A intenção da tendência varguista no estabelecimento de garantias legais à classe trabalhadora foi de neutralizar a movimentação da insatisfação das classes mais baixas e criar um ambiente pacífico para a instauração de uma nova ordem social. Quando Marx e Engels (Marx e Engels, 2002, p.40), na célebre frase, dizem que “a história de todas as sociedades até hoje existentes é a história das lutas de classes”, refere-se a fatos dessa natureza.

Neste sentido, Carnelutti (Carnelutti, 2008, p. 25-42) aponta três institutos econômicos para explicar o nascimento do direito: a guerra, a propriedade e o contrato, sendo estes muitas vezes apresentados em conluio. A tendência das classes dominantes é a manutenção do *status quo*, isto posto, a conquista da positivação dos direitos trabalhistas por meio da CLT, uma mistura dos três institutos econômicos, não foi uma dádiva, mas uma resposta à inquietação social e à compreensão do potencial da massa trabalhadora, posto que a conquista do seu afeto foi o ponto crucial para a instalação do novo governo.

No presente artigo abordaremos os princípios e as raízes sociais do direito do trabalho (tópico 2) as relações e os tipos de contrato de emprego, com uma análise dos elementos da relação de emprego (tópico 3) e as relações trabalhistas no Vale do São Francisco, com uma análise da natureza laboral da região, seguida da comparação estatística no número de postos de trabalho antes e após a reforma trabalhista, bem como dos números da justiça do trabalho, que evidenciaram uma queda drásticas no número de ações ingressadas, o que destoa da tendência de crescimento anual, e um salto no número de conciliações, que vinha estável (tópico 4).

2 OS PRINCÍPIOS E AS RAÍZES SOCIAIS DO DIREITO DO TRABALHO

No presente trabalho adotamos a postura de Martinez (Martinez, 2015, p. 193 à 214), que coloca o trabalho como gênero e o emprego como espécie. Perpendicularmente, Delgado compreende também o trabalho enquanto gênero, posto que "refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano objetivando resultado útil" (Delgado, 2019, p. 334). O que difere a relação puramente de trabalho da relação de emprego (embora possam ser usadas como sinônimos enquanto linguística) é que esta última envolve garantias e obrigações próprias, traduzidas nos elementos explorados no tópico 3, que não estão envolvidas em outras relações de trabalho, mesmo que regularizadas, tais quais o trabalho autônomo, avulso e afins.

O autor faz ainda uma abordagem afiada sobre os direitos fundamentais nas relações de trabalho: "direitos fundamentais são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade" (Delgado, 2006, p. 12) e ainda aponta que a primeira aparição destes data de fins do século XVIII (Estados Unidos da América: 1776; França: 1789), contudo, ainda conforme o autor, o rol desses direitos era restrito a integrantes das elites sociais, por restrições institucionalizadas de cunho político, e não chegaram a marcar uma inovação na história.

Aponta o autor que o conceito de direitos fundamentais apenas ganhou importância e solidez com a introdução inovadora, em sua estrutura, dos amplos setores socioeconômicos carentes de riqueza que, pela primeira vez na história, passaram a ser detentores de relevantes privilégios e benefícios jurídicos no âmbito da vida em comunidade. Esse acontecimento crucial e sem precedentes só se concretizou a partir da segunda metade do século XIX, na experiência sobretudo europeia. Não por acaso, isso se confunde com o surgimento do Direito do Trabalho (Delgado, 2006, p. 12).

Ainda de acordo com esse autor, tem-se que o Direito do Trabalho ao longo de décadas revelou-se como um dos mecanismos mais eficazes e amplamente utilizados para a distribuição de renda e poder na sociedade capitalista. Essa distribuição de renda ocorre principalmente através das normas reguladoras do contrato de emprego, que compõem o Direito Individual do Trabalho.

Já a distribuição de poder se dá por meio das normas e dinâmicas inerentes ao Direito Coletivo Trabalhista. Normalmente, essas duas dimensões atuam de maneira combinada. Nesse contexto, a concepção histórica dos direitos fundamentais do trabalho está intrinsecamente ligada à própria essência do Direito do Trabalho.

O fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho se iniciou ao final da segunda década do século XX, contudo, a positivação dos direitos fundamentais do trabalho (que significam a real proteção de direitos, superando a esfera puramente democrática e abrindo um leque de possibilidades para a aplicação prática dessas questões) se deu após a Segunda Guerra Mundial, com as cartas magnas da França, Alemanha e Itália e, posteriormente, Portugal e Espanha, que consagraram princípios basilares ao Direito do Trabalho.

Delgado destaca que o fundamento da dignidade da pessoa humana, com imprescindível extensão social, da qual o labor é seu aspecto mais destacado, junto ao princípio da subordinação da propriedade à sua função socioambiental, além do princípio da apreciação do labor e, particularmente, do emprego, representa o ápice de reconhecimento atingido pelo Direito do Trabalho na progressão constitucional dos séculos recentes (Delgado, 2006, p. 14).

No Brasil tais princípios se encontram resguardados na Constituição de 1988, além de outros, sendo os quatro principais: o da valorização do trabalho humano, o da justiça social, o da submissão da propriedade à sua função socioambiental e o da dignidade da pessoa humana, norteador de todas as ramificações do Direito.

Isto posto, os princípios do Direito devem servir de moldura metodológica para a produção deste próprio. Delgado aponta o “Núcleo Basilar de Princípios Especiais” dos princípios do direito individual do trabalho: Princípio da Proteção, Princípio da Norma Mais Favorável, Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas, Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, Princípio da Condição Mais Benéfica, Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva (Intangibilidade Contratual Objetiva), Princípio da Intangibilidade Salarial, Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma e Princípio da Continuidade da Relação de Emprego (Delgado, 2019 p. 233-248).

3 AS RELAÇÕES E OS CONTRATOS DE EMPREGO

Existem elementos consagrados como inerentes para a relação de emprego (para diferenciá-la de mera relação de trabalho), distribuídos no corpo da Consolidação das Leis Trabalhistas, estabelecidos mediante a constituição como moldura, contudo, estes sofreram um abalo pela reforma de 2017, onde a nomogenética foi desconsiderada e alguns destes elementos foram suprimidos na esfera prática por falta de mecanismos de coerção. Delgado coloca que “de fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal” (Delgado, 2019, p. 337).

A esse respeito, consta no Art. 3º da CLT que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” e no Art. 2º “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, resta, portanto, determinado pela própria consolidação, que configura relação de emprego o trabalho prestado de forma pessoal (pessoalidade), não eventual (não eventualidade), mediante salário e garantias (onerosidade), de forma subordinada ao empregador (subordinação) e mediante o custo e risco deste (alteridade), sendo estes:

3.1 Pessoaalidade

Caracterizada pelo fato de que o empregado é pessoa natural, física, a qual recebe uma obrigação e não pode transferi-la, caracterizando uma prestação de serviços personalíssima. Ressalta-se que substituições ocasionais, como um funcionário que precisa se ausentar do serviço por um dia e deixa alguém para cobri-lo, não afastam o caráter pessoal da obrigação, tratando-se de caso fortuito.

3.2 Onerosidade

Caracterizada pelo caráter de contraprestação do serviço. O empregado presta o seu trabalho e o empregador retribui com o salário. Aqui, há uma relação de intenção onerosa, onde há a intenção de vínculo oneroso entre as partes.

3.3 Alteridade

Caracterizada pela distinção da natureza do interesse do empregador e do empregado, bem como dos seus benefícios, dentro da relação de emprego. Considerando que o empregador promove o emprego, ele assume os riscos gerados por ele, não devendo recair sobre o empregado qualquer fortuito que venha a recair sobre a empresa e/ou o trabalho executado, de forma que a manutenção da relação de emprego significa a garantia da contraprestação. Isto posto, o empregador admite e deve assumir os riscos da atividade econômica, devendo arcar com o salário dos empregados independente de abalos financeiros que venha a sofrer, bem como o empregado não deve arcar com eventuais danos decorrentes da atividade laboral deste, conforme o princípio da intangibilidade do salário, não devendo o empregador efetuar descontos no salário do empregado, a não ser quando este gera prejuízos de forma dolosa e intencional.

3.4 Não-eventualidade

Conforme o Art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Isto posto, a não eventualidade significa que o trabalho se dá com frequência determinada ou previsível, de forma que a relação empregatícia fornece estabilidade para ambas as partes.

3.5 Subordinação

Significa que há uma relação de hierarquia entre os sujeitos da relação de emprego, onde os deveres e direitos de um com o outro se encontram delimitados. O empregado se encontra sujeito ao empregador por meio do contrato de emprego, onde são definidos os termos do trabalho a ser realizado. Por mais que haja a suposta possibilidade de uma negociação com o empregador para a definição desses termos, há um caráter inegável de poder deste, dado o caráter alimentar do emprego e clara discrepância dos locais de poder.

Apesar de haver uma certa padronização nos contratos de emprego, dado o fato de que todos são regidos nos mesmos princípios e elementos, explicitados nos tópicos anteriores,

existem vários tipos de contrato, isto posto, possuem a mesma moldura porém conteúdo diverso. Por conseguinte, os contratos podem ser expressos ou tácitos, o que refere-se a forma que a vontade do contrato se manifesta, individuais ou plúrimos, referente ao número de empregados no mesmo contrato, e podem ainda ser por tempo determinado ou indeterminado. A Lei n 13.467/2017 introduziu outra modalidade, o contrato intermitente, que foge totalmente a todos os outros, chegando até a escapar da moldura.

Após a compreensão dos elementos das relações e dos contratos de emprego, visualisaremos no próximo tópico as relações de emprego no Vale do São Francisco, região geográfica localizada no Nordeste do Brasil, ao longo do curso do rio São Francisco, um dos mais importantes do Brasil, fundamental para o abastecimento de água, irrigação e navegação na região. O vale tem um clima semiárido, com altas temperaturas e baixa umidade e é referência na fruticultura irrigada, especialmente para exportação. Além do mais, possui a história marcada pela busca pelo ouro e pela pecuária.

4. RELAÇÕES DE EMPREGO NO VALE DO SÃO FRANCISCO

Importante destacar que determinadas regiões possuem particularidades quanto ao seu mercado de trabalho interno. O submédio do Vale do São Francisco representa um importante polo de fruticultura irrigada mundial, referência em importação e exportação. Nos termos da Embrapa, o Brasil bateu recorde de receita e exportação com manga produzida no Nordeste em 2023 e o Vale do São Francisco foi responsável por mais de 90% da produção, sendo 47,36% da Bahia e 45,42% de Pernambuco (Embrapa, 2024).

Conforme dados do CAGED/MTE¹, cadastro geral de empregados e desempregados, base de dados do Governo Federal acerca dos trabalhadores contratados em regime CLT, as ocupações com mais admissões e demissões nas cidades com maior representação do pólo irrigado do Vale do São Francisco advém da esfera rural, em especial da fruticultura.

Importante destacar que o fenômeno da informalidade é ainda muito frequente no meio rural, principalmente quanto a produtores menores, razão pela qual os números devem ser bem maiores do que o que se tem registrado. Isto posto, é inconteste que a realidade das relações de emprego no submédio do Vale do São Francisco é em boa parte agrícola. Além

¹ Base de dados disponível no endereço https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php

dos empregos diretos gerados pela agricultura, o Submédio do Vale do São Francisco é intensamente movimentado pelo mercado indireto relacionado à produção rural, qual seja, o agroquímico.

Valadares, Galiza e Oliveira destacam, quanto ao cenário rurícola nacional, que o trabalhador do campo está sujeito a uma “heterogeneidade de relações de trabalho ainda mais acentuada do que a observada nas áreas urbanas” e que conforme a PNAD de 2015, apenas 12% das ocupações agrícolas eram empregos formais e, de todos os assalariados, apenas 40% possuíam carteira assinada (Valadares, Galiza e Oliveira, 2017, p. 02).

Segundo o banco de dados do SEBRAE², o submédio do VSF, com 110 mil hectares, é responsável por, pelo menos, um terço da exportação de frutas brasileiras. É possível visualizar no CAGED/MTE o seguinte cenário de admissões e desligamentos (com carteira assinada) antes e após a Reforma Trabalhista na microrregião de Petrolina/PE, que engloba Afrânio, Cabrobó, Dormentes, Lagoa Grande, Orocó, Petrolina, Santa Maria da Boa Vista e Terra Nova:

Quadro 1.

| Admissões e desligamentos na microrregião de Petrolina-PE. | | | | | | |
|--|-----------|---------------|-------|-----------|---------------|-------|
| | 2017 | | | 2018 | | |
| | Admissões | Desligamentos | SALDO | Admissões | Desligamentos | SALDO |
| Trabalhador no Cultivo de Árvores Frutíferas | 5.064 | 4.530 | 417 | 5.574 | 5.281 | 293 |
| Trabalhador no Cultivo de Trepadeiras Frutíferas | 5.072 | 4.655 | 534 | 5.569 | 5.798 | -229 |
| Trabalhador Agropecuario em Geral | 4.313 | 4.006 | 307 | 4.864 | 4.532 | 332 |

Fonte: Dados CAGED/MTE. Foram colacionadas as três ocupações que mais admitiram em Petrolina-PE. Elaboração própria das autoras.

² Endereço eletrônico <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sbrt/exportacao-de-frutas,f0c8fd6b61f82810VgnVCM100000d701210aRCRD>

Observa-se que o saldo (admissões - desligamentos) é claramente menor em 2018, ano em que a reforma entrou em vigor, sendo o índice com maior discrepância o referente à ocupação Trabalhador no Cultivo de Trepadeiras Frutíferas, que saltou de um saldo de 534 (+534 pessoas admitidas do que demitidas), para um de -229 (+229 pessoas demitidas do que admitidas), resultando em uma diferença de -763 no saldo de pessoas com carteira assinada no ano de 2018, em comparação com o ano de 2017. A ocupação em questão possui como tradição a admissão por contratos safristas (por safra). Contudo, o índice de contratos ainda não é o mais alarmante para os empregados rurais do Vale do São Francisco.

O trabalho no campo apresenta uma diversidade de relações mais acentuada do que nas áreas urbanas. Conforme a análise de Valadares, Galiza e Oliveira da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2015, a renda domiciliar per capita rural era, em época, R\$ 663,00, sendo pelo menos 40% desse valor advindo não de contraprestação ao trabalho exercido no mesmo período, mas de transferências como aposentadorias e pensões (Valadares, Galiza e Oliveira, 2017, p. 02).

Mais uma vez cumpre destacar que a subnotificação é um fenômeno alarmante no âmbito rurícola, mesmo com a presença das pesquisas por domicílios, que muitas vezes não podem atingir localizações mais remotas, se limitando a levantar dados de vilas mais próximas da cidade e, portanto, com maior acesso ao trabalho com registro em carteira. As fontes de renda no meio rural advêm, muito frequentemente, da agricultura familiar, contudo, esta se torna insuficiente para suprir as demandas de um núcleo familiar, o que acaba inserindo famílias inteiras nas relações de trabalho agrícola privadas, como é o caso da fruticultura irrigada no Vale do São Francisco.

Estudo publicado em 2019 na Revista dos Pós-Graduandos em História da UPF concluiu que “a agricultura familiar dos projetos públicos de irrigação não tem uma produção mercantil dinâmica, mantém laços frágeis com o mercado e enfrenta muita dificuldade para assumir os custos financeiros da estrutura dos projetos” (Ramos, 2019, p. 99). Ainda, aborda um conflito entre o enfoque produtivista, voltado para a produção agrícola intensiva, e a política social rural, que busca reservar áreas para a agricultura familiar.

Conforme as conclusões da pesquisa, com o apoio basilar de entrevistas no campo, os Projetos de Irrigação (PIs) enfrentam desafios para integrar eficientemente as demandas de acesso à terra, redução da pobreza e resultados na produção agropecuária. Apesar de terem sido idealizados para o fomento de políticas voltadas a agricultura familiar, os PI's mudaram de infraestrutura para priorizar a produção agrícola intensiva. Apesar das tentativas

governamentais, conforme os autores, a parcela destinada aos agricultores familiares nas terras em questão, atualmente largamente regida pela CODEVASF (Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba), atua mais como uma política assistencial do que como um fortalecimento efetivo da agricultura familiar.

Isto posto, por forças econômicas, a agricultura de subsistência, mesmo no âmbito dos Projetos Irrigados, depende das contratações no âmbito privado para suprir a manutenção dos núcleos familiares, por motivos econômicos, políticos e sociais. Assim como o são em nível nacional, as relações de emprego agrícolas no Submédio do Vale do São Francisco também são afetadas por questões agravadas pela Reforma Trabalhista, sendo estas, além do abalo no saldo de contratações já supracitado, a terceirização de atividades, a releitura dos limites da jornada de trabalho e as novas formas de contratação, tal qual o contrato intermitente.

4.1 As relações no Submédio do Vale do São Francisco pós-reforma Trabalhista: traslado e *horas itinere*

Sem limites definidos para convocação, carga horária e afins, a remuneração, já precária no meio rurícola, tende a se tornar cada vez mais incerta. Segundo a PNAD de 2015, a qual analisou, dentre outros, trabalhadores agrícolas (não necessariamente rurais); dos três milhões, oitocentos e sessenta e oito trabalhadores com 15 anos ou mais ocupados na semana de referência, apenas um milhão, quinhentos e noventa e oito mil possuíam carteira assinada (IBGE, 2015).

Outra questão alterada pela Reforma Trabalhista foi a das horas *in itinere*. Conforme afirmam Odonel Urbano Gonçalves e Pedro Paulo Teixeira Manus “é aquela em que o trabalhador aguarda, dentro de transporte fornecido pelo empregador, a chegada ao seu local de trabalho e vice-versa. Este local de trabalho não é qualquer um. Mas aquele que seja de difícil acesso e não servido por transporte regular” (Gonçalves e Manus, 1996, p. 83). Claramente, tal é o caso dos trabalhadores da fruticultura irrigada do submédio do Vale do São Francisco.

A título de exemplo, constata-se que a distância entre a vinícola Botticelli e o centro de Santa Maria da Boa vista é de 39,2 km. Os meios de transportes rodoviários que levam os empregados das fazendas costumam fazer itinerários na cidade inteira, com pontos de embarque selecionados, chegando inclusive a transportar trabalhadores de uma cidade a outra,

como de Petrolina-PE a Lagoa Grande-PE, o que pode acarretar um traslado de horas a fio, considerando, por exemplo, a área de 4.561,870 km² de Petrolina (IBGE Cidades).

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 revogou o §3º do art. 58 da CLT, que garantia que o tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por transporte fornecido pelo empregador, em razão do local de trabalho ser de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, deveria ser computado na jornada de trabalho.

Agora, consta no § 2º do Art. 58: “O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador” (BRASIL, 2017).

Isto posto, a remuneração outrora recebida pelo tempo no traslado até os locais de trabalho, o que poderia superar facilmente 4h ao dia, considerando que o itinerário dos transportes não parte do centro das cidades, mas da circulação dos subúrbios, foi suprimida por nova redação que não considerou esse deslocamento como tempo à disposição do trabalhador.

Além do mais, por não mais se adequar como jornada de trabalho, essas horas impactam ainda o limite trabalhado por esses empregados, que agora pode ser superior, prejudicando o intervalo mínimo de 12 horas, limite legal, entre um expediente e outro. Ainda, se tornaram possíveis aos trabalhadores agrícolas da região outras permissões inseridas no âmbito da reforma trabalhista, tais quais o banco de horas com compensação em até seis meses, sem necessidade de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho com a participação do sindicato da categoria representativa (Art. 59 §5º. Revoga o §4º), prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (Art. 611-A, XIII), Trabalho Parcial com carga horária semanal ampliada para trinta horas (Art. 58-A) e o Trabalho Intermitente (Art. 443).

No contexto global, a flexibilização das relações laborais é uma tendência, buscando adaptar-se às mudanças econômicas, tecnológicas, políticas e sociais. A flexibilização é defendida, no cenário nacional, como uma resposta aos custos considerados onerosos dos contratos tradicionais para os empregadores no Brasil, abrangendo não apenas salários, mas também encargos sociais e trabalhistas.

No entanto, ao adotar o contrato intermitente na agricultura, surgem preocupações. A ausência de garantia remuneratória nos períodos de inatividade, somada à continuidade do vínculo empregatício, limita o acesso a benefícios como seguro-desemprego, contagem de

tempo para aposentadoria especial e afins. A permissão para o empregado celebrar novos vínculos durante a inatividade, embora teoricamente possível, enfrenta desafios práticos devido à incerteza desses períodos.

A falta de garantias remuneratórias durante os períodos de inatividade e a multa por ruptura de convocação aceita criam desafios para o empregado, podendo resultar em situações desfavoráveis. A omissão na legislação quanto aos limites de convocação e notificação também é destacada como uma lacuna. A ausência de uma jornada mínima no contrato intermitente, apesar de teoricamente equivalente ao salário mínimo, é criticada por criar incerteza remuneratória, o que pode comprometer o acesso a benefícios previdenciários e a garantia do repouso, desequilibrando os poderes entre as partes.

A flexibilidade do contrato intermitente, ao permitir vínculos com diversos empregadores, pode dificultar a gestão para o empregado, tornando-o refém de uma carga horária inexistente, dado que a concessão do direito a férias é suprimida pela possibilidade de manutenção de vínculos múltiplos.

A falta de estabelecimento de prazos no contrato intermitente gera ineficácia na legislação, potencialmente ameaçando contratos por prazo indeterminado convencionais, tornando-os onerosos para grandes empresas que buscam flexibilidade, podendo tornar os chamados contratos safristas, muito comuns no Vale do São Francisco, ainda mais onerosos aos empregados, posto que a empresa pode manter o vínculo sem rompê-lo e convocar os empregados apenas em novas safras, impedindo inclusive a percepção de verbas rescisórias pelo trabalhador e de benefícios governamentais.

4.2 Justiça do Trabalho no Submédio do Vale do São Francisco: efeitos pós-reforma trabalhista

Além de abalar as estruturas tradicionalmente garantistas do Direito do Trabalho, regido pelo *in dubio pro operario*, a Reforma Trabalhista desencorajou ainda o ingresso de ações na Justiça do Trabalho. Em função do Princípio da Proteção ao Hipossuficiente, o Direito do Trabalho brasileiro, até a promulgação da Reforma Trabalhista, garantia ao empregado a desobrigação de arcar com honorários sucumbenciais por reconhecer a posição deste de vulnerabilidade e sujeição ao empregador, considerando ainda a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Contudo, com a Lei 13.467/2017 introduziu-se na legislação

trabalhista brasileira o pagamento de honorários advocatícios e periciais em caso de derrota pelo empregado, a definição na petição inicial do valor da causa e a homologação na Justiça de acordos extrajudiciais.

Nos termos do Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2018³, o primeiro ano de validade da Reforma Trabalhista e o último ano pré-pandemia do COVID-19, a demanda processual, em comparação com o ano anterior, reduziu 21,1%. Ainda, pela primeira vez desde 2010 o quantitativo de processos julgados por magistrado foi menor do que em um ano anterior.

No Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, um dos responsáveis pelo julgamento das ações do Submédio do Vale do São Francisco, com competência para julgar as ações de Pernambuco, o ano de 2018 apresentou uma baixa de 27,72% no número de processos novos no primeiro grau em relação ao ano anterior, em contraste com a tendência dos anos pré-reforma de aumento anual no índice de ações:

Gráfico 1.

Número de Processos Novos no TRT-6 de 2015 a 2023



Fonte: site do TRT-6⁴. Gráfico com elaboração própria das autoras.

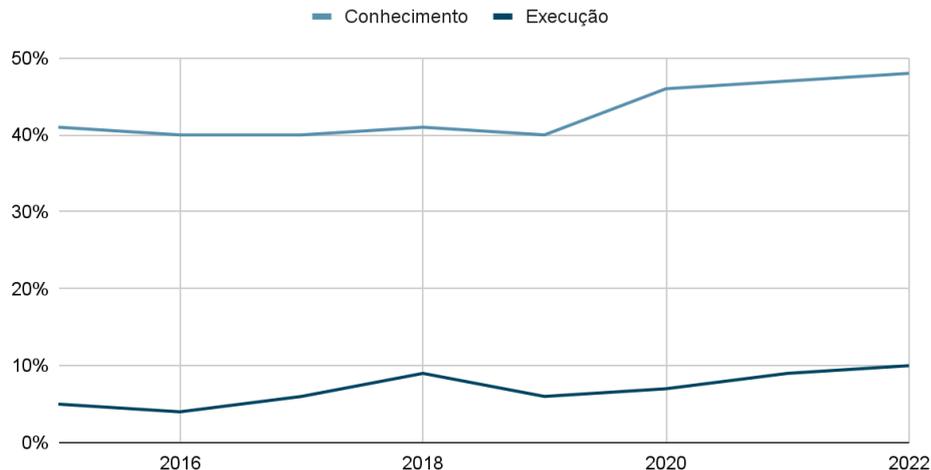
³ **Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2018.** Disponível em: <<https://tst.jus.br/documents/18640430/24641384/RGJT+2018.pdf/a351ac73-a2fb-3392-27f3-263c17e76517?t=1561709698357>>. Acessado em 02 de Abril de 2024.

⁴ **Levantamento do TRT-6.** Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/numero_de_processos_novos_1.pdf>. Acesso em 02 de Abril de 2024.

Em contrapartida, o índice de Conciliação, que costumava manter certa estabilidade na fase de conhecimento, decolou a partir da promulgação da Reforma Trabalhista:

Gráfico 2.

Índice de Conciliação no TRT-6 de 2015 a 2022.



Fonte: site do TRT-6⁵. Gráfico com elaboração própria das autoras.

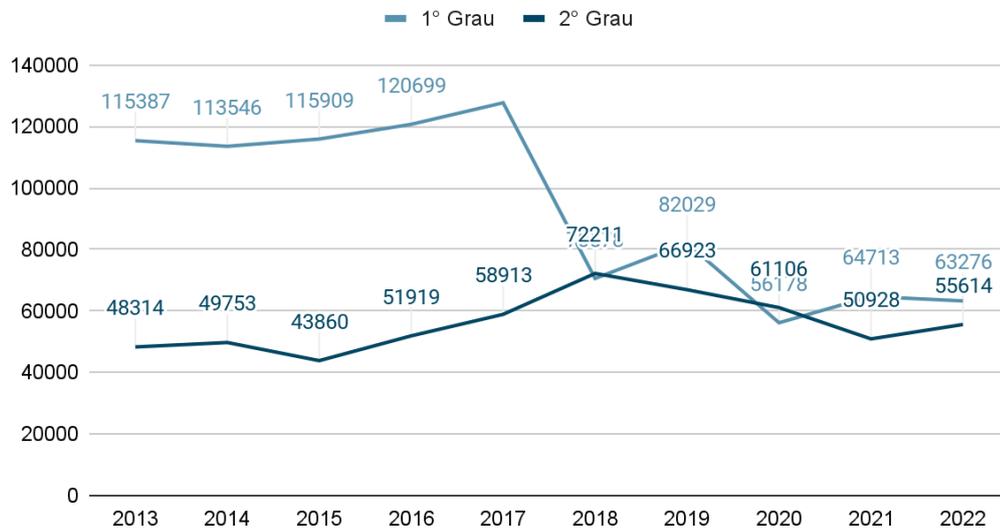
A conciliação, em especial na fase de conhecimento, costuma ser motivada pelo medo de seguir com o devido processo e findar pela derrota e o conseqüente pagamento de honorários e custas judiciais, agora impostas ao empregado. Ocorre que a conciliação negocia o direito pleiteado, o valor da ação definido na inicial. Isto posto, em função da não proteção ao trabalhador, hipossuficiente da relação, disponibiliza os direitos trabalhistas deste por meio de uma espécie de balcão de negócios na Justiça do Trabalho.

Desta forma, ao igualar o procedimento do processo trabalhista ao processo civil comum, tornou-se turva a proteção ao hipossuficiente, o empregado, que detém menor capacidade de produção probatória. Por conseguinte, além do prejuízo daqueles que deixam de ingressar com uma ação trabalhista por receio de não conseguir acervo probatório para fazer valer o ônus da prova, existe ainda o dos que optam por celebrar conciliação e renunciar a parte substancial de seus direitos. Tais questões são ainda mais notáveis no TRT-5, competente para julgar as ações da Bahia:

⁵ Levantamento do TRT-6. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/numero_de_processos_novos_1.pdf>. Acesso em 02 de Abril de 2024.

Gráfico 3.

Número de Processos Novos no TRT-5 de 2013 a 2022.



Fonte: site do TRT-5⁶. Gráfico com elaboração própria das autoras.

Nos termos do próprio relatório elaborado pelo TRT-5 é atribuído que a “expressiva redução no total de processos recebidos no primeiro grau (45%)” “pode ser explicada pela Lei 13.467/17, a reforma trabalhista, que entrou em vigor em novembro de 2017, no entanto, seus impactos só puderam ser avaliados ao final do ano seguinte” (TRT-5, 2018).

Isto posto, restaram incontestes os prejuízos ocasionados pela Reforma Trabalhista no âmbito do Submédio do Vale do São Francisco, uma vez que foram observados, conforme supracitado: i) prejuízo no número de contratações em relação ao ano imediatamente anterior à validade da Lei nº 13.467; ii) ampliação legal da terceirização de atividades, releitura dos limites da jornada de trabalho, inclusive no tocante ao deslocamento até o local de execução do labor rural e as novas formas de contratação, tal qual o contrato intermitente; iii) diminuição significativa no número de ações em relação aos anos anteriores à Reforma trabalhista, quebrando a tendência de aumento anual no número de processos novos em função da inovação com o pagamento de honorários sucumbenciais pelo empregado e iii) aumento exacerbado no número de conciliações, especialmente na fase de conhecimento, em função do retromencionado quanto às custas processuais e afins.

⁶ **Consolidação Estatística de 2018 do TRT-5.** Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/estatisticas>>. Acesso em 02 de Abril de 2024.

Em termos gerais, pode-se dizer que as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista ameaçam as relações de emprego, transformando-as em meras relações de trabalho. No contexto do submédio do Vale do São Francisco, considerando a supremacia dos empregos no setor da agricultura, os elementos da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, alteridade, não-eventualidade e subordinação) se encontram intimamente ameaçados, por se tratar de um setor com costumes contratuais já lesivos ao trabalhador. Sem a proteção da legislação trabalhista a esses elementos, é possível a legalização de ocupações insalubres e desarrazoadas. Ainda, com a crise da Justiça do Trabalho retromencionada, tal cenário encontra alicerce ainda maior.

Conforme todo o exposto, é possível vislumbrar o Valor do Trabalho, coletivo, ameaçado em suas proteções basilares: os elementos da relação de emprego. No tocante ao Vale do São Francisco, é possível identificar tais critérios ameaçados no âmbito da onerosidade (quanto a incerteza salarial gerada pela insegurança dos regimes intermitentes), da alteridade (quanto a assunção de burocracias relativas às garantias trabalhistas, tal qual a terceirização irrestrita), da não-eventualidade (quanto à intermitência irrestrita) e até da subordinação, que se torna desmedida ao submeter o empregado a diversos vínculos que podem ou não caracterizar convocação e contraprestação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao se considerar as raízes sociais do Direito do Trabalho, bem como seus princípios e os elementos da relação de emprego, entende-se que a Reforma Trabalhista no âmbito do Submédio do Vale do São Francisco revela uma ameaça às relações de emprego por esgotar o sentido do valor do trabalho.

O notável polo de fruticultura irrigada enfrenta desafios significativos em seu mercado de trabalho, especialmente no âmbito rural. Os dados do CAGED/MTE refletem a relevância da fruticultura na região, sendo as ocupações ligadas ao setor as mais expressivas em termos de admissões e desligamentos. Contudo, a informalidade persiste, especialmente entre produtores menores, sugerindo que a realidade do emprego pode ser mais complexa do que as estatísticas indicam, resultando em um Direito do Trabalho de exceção, que desconsidera os elementos da pessoalidade, onerosidade, alteridade, não eventualidade e subordinação.

A Reforma Trabalhista de 2017 desempenhou um papel impactante. Apesar de evidenciado nos números de contratações e desligamentos após sua implementação, se traduz principalmente na flexibilização das relações laborais, que foge das estatísticas. As alterações na contabilização das horas *in itinere*, a retirada da remuneração pelo tempo de deslocamento e a falta de estabelecimento de prazos no contrato intermitente são elementos que prejudicam os trabalhadores, aumentando a incerteza remuneratória e comprometendo benefícios previdenciários e governamentais.

Além das garantias trabalhistas prejudicadas, o sucateamento da Justiça do Trabalho após a reforma é notório. Antes da Reforma Trabalhista, seguindo o Princípio da Proteção ao Hipossuficiente, os empregados não precisavam pagar honorários sucumbenciais em caso de derrota, devido à sua posição de vulnerabilidade frente aos empregadores e à irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. No entanto, a Lei 13.467/2017 alterou tal questão ao introduzir o pagamento de honorários advocatícios e periciais pelo empregado em caso de derrota, além de exigir a definição do valor da causa na petição inicial e a homologação de acordos extrajudiciais pela Justiça, o que desencorajou diversos empregados de ingressarem com ações trabalhistas, por medo de não conseguirem provar seus direitos e serem obrigados a arcar com as custas processuais e honorários, que são elevados.

Observa-se do Relatório Geral da Justiça do Trabalho uma queda de 21,1% nos processos novos em 2018, com relação ao ano anterior. No mais, foi o primeiro ano desde 2010 com um número de processos por magistrado inferior ao do exercício passado. Ocorre que tais números foram notoriamente mais significativos no Vale do São Francisco.

No ano de 2018 foi observada uma queda de 45% nos processos novos do primeiro grau no TRT-5 (Bahia). No TRT-6 (Pernambuco) foi observada uma queda de 27,7% nos mesmos termos, além dos índices de conciliação que decolaram a partir do ano de 2018.

Portanto, é crucial reconhecer que as transformações no mercado de trabalho do submédio do Vale do São Francisco não ocorrem de maneira isolada, mas refletem tendências globais de flexibilização, gerando implicações sociais e econômicas. Nesse contexto, é fundamental a revisão e o aprimoramento das políticas trabalhistas para equilibrar os interesses dos empregadores e dos trabalhadores, assegurando condições dignas e justas no ambiente laboral, especialmente no setor agrícola, que desempenha um papel crucial na economia da região.

REFERÊNCIAS

CARNELUTTI, Francesco. **Como nasce o direito**. tradução de Ricardo Rodrigues Gama. Campinas, Russel, 2008. pgs. 15-42.

TRT-05. **Consolidação Estatística de 2018 do TRT-5**. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/estatisticas>. Acesso em 02 de Abril de 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 233 à 337.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Edição. São Paulo: LTR, 2011. p. 455.

DELGADO, Maurício Godinho. **Palestra realizada no XI Congresso Nacional dos Procuradores do Trabalho**, em Brasília/DF, em 25-3-2006. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38sisbib.emnuvens.com.br>. Acesso em 30 de jan. de 2024. p. 12 à 14.

EMBRAPA. **Brasil bate recorde de receita e exportação com manga produzida no Nordeste**. Disponível em: <https://www.embrapa.br/busca-de-noticias/-/noticia/87702249/brasil-bate-recorde-de-receita-e-exportacao-com-manga-produzida-no-nordeste>. Acesso em 10 de junho de 2024.

ENGELS, Friedrich. MARX, Karl.; Manifesto Comunista. Trad. Álvaro Pina. Introdução e organização de Oswaldo Coggiola. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 40.

GONÇALVES, Odonel Urbano; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Duração do trabalho**. São Paulo, Ltr, 1996. p. 83.

Levantamento do TRT-6. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/numero_de_processos_novos_1.pdf. Acesso em 02 de Abril de 2024.

LEVINE, Robert. **Pai dos pobres? Brasil na era Vargas**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. p. 148.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 193 à 214.

RAMOS, Claudia Mirella Pereira e AZEVEDO, Aldemir Inácio. **A agricultura familiar em projetos públicos de irrigação: análise da política e da ação coletiva entre os agricultores na região do Médio Vale do São Francisco (Brasil)**, Revista dos Pós-Graduandos em História da UPF, 2019. Disponível em: <<https://seer.upf.br/index.php/ph/article/view/10322>>. Acesso em 24 de Fevereiro de 2024. P. 99

Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2018. Disponível em:

<<https://tst.jus.br/documents/18640430/24641384/RGJT+2018.pdf/a351ac73-a2fb-3392-27f3-263c17e76517?t=1561709698357>>. Acessado em 02 de Abril de 2024.

VALADARES, Alexandre; GALIZA, Marcelo e OLIVEIRA, Tiago. **A reforma trabalhista e o campo.** 2017. p 02. Disponível em:

<https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/171024_bmt_63_08_politica_em_foco_reforma_trabalhista.pdf>. Acesso em 30 jan. 2024.