

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Mestrado em Ciências Sociais – Gestão das Cidades

Fernanda Maria Dias de Araújo Lima

NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

TRABALHISTAS: UMA FORMA ALTERNATIVA

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Linha de pesquisa: Trabalho e Cidade

Orientadora: Profa. Dra. Maria Regina Nabuco Brandão

Belo Horizonte, 2003

“Educa e transformarás a irracionalidade em inteligência, a inteligência em humanidade e a humanidade em angelitude.

Educa e edificarás o paraíso na terra.

Educa a inteligência e alcançarás a sabedoria.”

Emmanuel

Dedico este trabalho:

A Jesus,

O amigo que me engrandece.

A Ele, que é o maior de todos os mestres.

Ao doce rabino que inspira minha alma.

A Ele que me acalma.

Ao meigo nazareno que dulcifica minha expressão.

A Ele que me traz vigor.

Ao profeta que me ensina palavras de amor, a minha mais sincera dedicação.

Ao meu marido Rony, que faz do nosso lar o recanto de paz e harmonia para que eu tenha força, fé e coragem.

Com muito amor.

Às minhas filhas, Maria e Lívia, pérolas do meu coração, para mim sois fonte de equilíbrio, de amor e de perdão.

AGRADECIMENTOS

À minha querida amiga Berenice, que dividiu comigo as dificuldades encontradas neste caminho.

Aos amigos da “Fundação Caminho, Verdade e Vida” pelo que representam em minha vida.

Aos meus pais, Iara e Isidoro, pelo tempo que dedicaram à minha filha Maria para que eu pudesse trabalhar, estudar e fazer o meu tempo.

Aos meus sogros, Dalva e Antônio Carlos, pelo carinho.

À minha orientadora, Professora Maria Regina, por ter acreditado em mim e pelo incentivo permanente.

Ao Dr. Antônio Gomes de Vasconcellos, pelo que representa hoje pela nossa justiça trabalhista.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: LIBERALISMO, TRABALHISMO, NOVO SINDICALISMO E FLEXIBILIZAÇÃO GLOBAL	17
INTRODUÇÃO	17
1 – O Direito do Trabalho: A Passividade Liberal	18
2 – Flexibilização ou Desregulamentação Das Relações De Trabalho	22
3 – A Evolução do Trabalhismo Brasileiro - Anos 1930/1945	28
4 – Inadequação da Norma Trabalhista ante a Atualidade	32
5 – A Globalização e os Novos Tempos	34
6 – A Passagem do Sistema Fordista para o Pós-Fordismo	42
7 – Desemprego: um dos maiores problemas do sistema é o desemprego	43
CONCLUSÃO	46
CAPÍTULO II – ORIGENS DO SINDICALISMO A PARTIR DO ASSOCIATIVISMO	48
INTRODUÇÃO	48
1 – Desafios do Sindicalismo Contemporâneo	59
1.1 – Nível de afiliação e poder sindical	59
1.2 – Cobertura de negociação e nível de afiliação	60
1.3 – Sindicato Empresarial	61
1.4 – Sindicatos dos Trabalhadores	62
1.5 – A crise internacional do sindicalismo	63
CONCLUSÃO	63
CAPÍTULO III – CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM: SOLUÇÃO PARA A CULTURA JURÍDICA TRADICIONAL DOS CONFLITOS	65
INTRODUÇÃO	65
1 – Educação Jurídica: os novos operadores do Direito	65
2 – A Crise do Poder Judiciário	70
3 – Mecanismos Alternativos de Solução de Controvérsias	74
CONCLUSÃO	86

CAPÍTULO IV – NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA: UMA FORMA ALTERNATIVA DE PREVENÇÃO E SOLUÇÃO DOS CONFLITOS	88
INTRODUÇÃO	88
1 – Significado da Expressão ‘Núcleo Intersindical’	88
2 – Diagnóstico do Núcleo Intersindical de Patrocínio/MG e Maringá/PR	90
3 – Objetivos do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista.....	92
3.1 – A Institucionalização do Diálogo	92
3.2 – Realismo ou Adequação à Realidade	93
3.3– Prevalência da Regulamentação e Adequação da Legislação Trabalhista à Realidade	94
3.4 – Orientação e Informação	94
3.5 – Atuação Preventiva	94
3.6 – Fomento da Negociação Coletiva	94
4 – Composição Orgânica dos Núcleos	95
4.1 – Conselho Tripartite	96
4.2 – Diretor Executivo	97
4.3 – Seção Intersindical de Conciliação	97
4.4 – Conselho de Arbitragem	99
4.5 – Secretaria	100
5 – Entrevistas.....	101
6 – Gráficos	136
CONCLUSÃO	152
CONCLUSÃO GERAL	154
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	157
ANEXOS	162

RESUMO

Na presente dissertação, procuramos desenvolver um estudo dos Núcleos Inter-sindicais de Conciliação Trabalhista, tecendo algumas considerações iniciais sobre a necessidade de mudanças no sistema de relações do trabalho, o novo contexto das negociações coletivas no Brasil, o sindicalismo e a justiça do trabalho, para chegar, enfim, à análise do tema proposto, tendo em vista a sua importância para prevenir litígios e também a relevante função de solucioná-los através da conciliação, mediação e arbitragem.

ABSTRACT

In this article we to develop a study of the conciliation services, making some considerations about the need of changes in the system of the relationships of work, the new context of the collective negotiations in Brazil, the syndicalism and the labor justice, to get, finally, to the analysis of the proposed theme, having in view its importance to prevent litigations and also the relevant function of solving them through conciliations, mediations and arbitrations.

INTRODUÇÃO

A presente dissertação insere uma pesquisa que realizamos há algum tempo, qual seja, a viabilidade dos núcleos intersindicais de conciliação trabalhista, seus resultados, as formas alternativas utilizadas para compor os litígios trabalhistas e o problema da norma trabalhista que lhe é subjacente. Isto nos faz refletir sobre a flexibilização das leis que regem as relações de trabalho, a importância das entidades sindicais, o poder judiciário, o papel das Instituições de ensino na formação do operador do direito, tudo para abordarmos a questão da solução extrajudicial de conflitos, contrapondo ao modelo tradicional da jurisdição. Para isso transitamos pela ótica da crise de uma das funções do Estado - *a jurisdição*, trazendo como mudança de paradigma a retomada das formas alternativas de solução dos conflitos. O tema abordado é sem dúvida objeto de um debate incansável e contínuo no meio acadêmico e profissional. Assim, pesquisar as formas alternativas à jurisdição nos obriga a levantar questões se quisermos efetivamente pensá-la, no novo contexto sócio-econômico, político e social do Brasil. Entendemos que este “novo” modelo de solução de controvérsias, por que não dizer um novo tipo de Direito, visto termos uma decisão construída (“jurisconstrução”) e não imposta (“jurisdição”), vem se impondo pela emergência de novas relações e fatos sociais.

A mudança social que ora apresentamos, qual seja de sairmos de um modelo tradicional, que centraliza a aplicação do Direito, para um modelo paralelo, uma justiça baseada no consenso, é sem dúvida uma mudança parcial, lenta e contínua. Dentre os fatores que desencadeiam este processo de mudança situam-se os fatores ideológicos, econômicos, as inovações, o contato entre as diversas sociedades (difusão de conhecimentos e valores), políticos, culturais e estratégicos. Podemos dizer que implantar esta justiça paralela depende sobretudo da combinação de vários fatores.

O Direito é configurado por interesses e necessidades sociais, assim exercendo um duplo papel dentro da sociedade: ativo e passivo, atua como um fator determinante da realidade social e, ao mesmo tempo, como um elemento determinado por esta realidade. Segundo Sabadell (2000), a afirmativa pode ser observada nos estudos de Marx e Engels sobre a determinação do Direito pelas mudanças econômicas, nas análises de Durkheim sobre a passagem do direito repressivo ao direito restitutivo, nos estudos de Weber sobre a racionalidade do direito moderno. Constata-se assim o fenômeno da “dinâmica” do Direito.

O Direito muda na evolução histórica, seguindo as transformações da sociedade. Entendemos que não pode o Direito ser um freio às mudanças sociais, mas deve ser sobretudo um importante instrumento propulsor da transformação social. Percebemos que o sistema jurídico tradicional possui um peso particular, que não muda de um dia para outro com base nas mudanças sociais, nem pretendemos propor aqui um discurso de substituição, colocar um sistema alternativo no lugar da jurisdição não seria uma idéia inteligente, pois a proposta é que as formas alternativas contribuam de maneira efetiva para desafogar o judiciário. Falarmos em uma permuta seria algo a princípio descabido, imaturo e irresponsável, não se devendo abolir o Sistema Judiciário com uma estratégia de ruptura, mas sim adotar reformas parciais. Ao defendermos as formas alternativas de solução dos conflitos, intentamos que o Poder Judiciário adote uma posição de reconhecimento e de transformação de suas tendências, reconhecendo através de suas normas esta nova realidade social, declarando a sua legitimidade e criando instrumentos que consolidem a mudança, além de assumir um papel particularmente ativo.

Para Wolkmer (1993), “deve-se reivindicar a legitimidade de novos sujeitos coletivos, que poderiam atuar na solução de conflitos, fora e além do direito do Estado. Os princípios norteadores destes novos ‘juízes’ seriam a satisfação das necessidades dos cidadãos, a democracia participativa e descentralizada, o desenvolvimento de uma ética de solidariedade e o desenvolvimento de uma nova racionalidade, visando à emancipação. Embora sendo o direito estatal o modo de juridicidade dominante, ele coexiste na sociedade com outros modos de juridicidade, com outros sistemas paralelos que com ele se articulam de modos diversos. Segundo Sabadell (2000), uma abordagem do pluralismo jurídico encontra-se nas pesquisas de campo sobre o ‘direito informal’, o ‘direito do povo’ e o funcionamento de sistemas jurídicos relativamente autônomos, e no seio de várias instituições sociais (igrejas, sindicatos, associações profissionais e desportivas, empresas). Fundamentamos a hipótese do pluralismo jurídico, ou seja, partimos do princípio de que é possível construir e colocar em funcionamento um sistema jurídico independente do sistema jurídico do Estado, trata-se na realidade, de um sistema alternativo capaz de suprir as deficiências do sistema oficial.

Entendo ser o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista um Sistema Jurídico autônomo. Entretanto, para alguns autores a terminologia mais adequada não seria sistema jurídico paralelo, e sim o termo ‘infradireito’ ou ‘fenômeno infrajurídico’, específicos da vivência de determinados grupos sociais. Tenho a idéia clara que se trata, na verdade, de um Sistema Paralelo que contribui com o sistema estatal e que não tem a intenção de substituí-lo.

A idéia do Núcleo Intersindical surgiu na cidade de Patrocínio/MG devido ao acirramento dos conflitos entre os trabalhadores rurais e os empregadores, além da perspectiva da inviabilização da capacidade de absorção e solução satisfatória dos mesmos pela Vara do Trabalho responsável pela jurisdição local. Foi o ponto de partida para que o juiz do trabalho local, precursor da idéia de criação do Núcleo, acreditasse na justiça simples despida das burocracias e formalidades inerentes, na justiça imediata e reunisse em uma ação conjunta os sindicatos e outros segmentos influentes nas relações do trabalho. Elaborou um amplo diagnóstico da atuação desses agentes sociais e seus reflexos, onde constatou sérias dificuldades dos trabalhadores e empregadores para compor os conflitos de menor complexidade e para cumprir a legislação trabalhista. Assim, depois de diagnosticados os problemas, o referido juiz propôs a conjugação de esforços para desencadeamento de um sistema interativo e que atendesse aos anseios de todos os envolvidos. O Núcleo Intersindical é a consumação desse processo.

A partir da idéia do Núcleo de Patrocínio, a qual tive acesso através de uma do juiz de Patrocínio publicada em 1995, referindo-se à criação do Núcleo Intersindical, bem como a interação dos agentes sociais (públicos ou não), interessei-me com a idéia, acreditando que aquela aparente utopia tinha muito a ver com a realidade. Entrei em contato com a publicação em São Paulo, conseguindo então o telefone do entrevistado e tive a oportunidade de entrevista-lo. Busquei entender a necessidade de criação do Núcleo, bem como a sua estrutura. Para melhor compreensão do tema do processo, viajei a Patrocínio para conhecer de perto o projeto, os sindicatos que o compunham. Conversei com os agentes públicos e tive a oportunidade de participar durante duas semanas dos acordos que ali foram firmados, bem como observar a assistência rescisória prestada pelos conciliadores do núcleo. Convenci-me, então, da seriedade da idéia implantada.

Como advogada da Câmara de Dirigentes Lojista (CDL/Contagem), levei a idéia ao Sr. Presidente e à Diretoria, sendo então proposto o Núcleo de Conciliação Trabalhista do Comércio de Contagem. Os passos para a criação do Núcleo de Contagem foram árduos. Tivemos de criar o Sindicato Patronal, antes inexistente em Contagem (Sindicato de Contagem e de Ibirité), já que o Núcleo se caracteriza pela composição paritária e ali os trabalhadores eram já representados pelo Sindicato de Belo Horizonte e Região Metropolitana. Várias assembléias, protocolos e idas a Brasília e recursos de toda ordem foram interpostos por aqueles que não aceitavam que Contagem poderia ter o seu próprio sindicato e ser independente. O interesse da Federação do Comércio falou alto, visto que

Contagem tinha uma arrecadação bem significativa e no caso da criação do Sindicato, a arrecadação permanecia na cidade. Mas, a decisão do Ministério do Trabalho se sobrepôs e o Sindicato do Comércio de Contagem passou a existir, desde que não havia ali outro representante da mesma categoria. O segundo passo foi partir para a criação do Núcleo que conformava uma idéia, além de nova, muita arrojada. E, além de arrojada ainda polêmica. Foi enorme a minha satisfação quando, no decorrer de uma estafante negociação com o Sindicato dos Comerciários de Belo Horizonte e Região Metropolitana, fiz uma pausa e apresentei ao então Presidente e Diretores a idéia do Núcleo, bem como os resultados apresentados em Patrocínio/MG. A partir da exposição da idéia foram incansáveis reuniões entre os dois sindicatos: patronal e dos trabalhadores, quando então a CDL/Contagem (Câmara de Dirigentes Lojistas de Contagem) realizou uma grande reunião onde compareceram aproximadamente mil e quinhentas pessoas, dentre elas os Juizes do Trabalho de Contagem, o Delegado Regional do Trabalho, Fiscais do Trabalho, comerciantes e empregados do comércio, momento em que foi exposta a idéia do Núcleo. Outro momento importante foi o encontro realizado, quando compareceram os Presidentes dos Sindicatos de Patrocínio para mais uma vez expor a idéia para os agentes públicos (juizes, delegados e fiscais do trabalho), representantes das categorias sindicais interessadas na implantação do Núcleo em Contagem e membros das categorias. Posteriormente, reunimo-nos com os senhores membros da Justiça do Trabalho na própria Justiça do Trabalho. Nesta reunião foi colocado que o Núcleo seria uma entidade de grande relevância dada a sua importância como uma casa neutra onde patrões e empregados debateriam seus problemas além de atuar na solução dos mesmos, foi-me dito que estava no caminho certo e que esta alternativa somente viria beneficiar a justiça e aqueles que dela viessem a necessitar.

Sindicatos, Justiça do Trabalho, Delegacia Regional do Trabalho, Fiscais do Trabalho, todos de acordo: - o fato estava consumado. Criado, então, o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Contagem, fui nomeada coordenadora, cargo que exerci durante um ano e meio.

Foi assim implantado o primeiro Núcleo urbano no Brasil. No momento da implantação contamos com o apoio e a experiência dos dois Núcleos existentes no país, o de Patrocínio/MG e o de Maringá/PR, ambos rurais. A princípio o Núcleo de Contagem tinha como sindicatos fundadores o Sindicato do Comércio de Contagem e Ibitité representando os patrões e o Sindicato dos Comerciários de Belo Horizonte e Região Metropolitana representando os trabalhadores. O Núcleo prestava assistência aos empregados do comércio e

aos comerciantes auxiliando-os nas rescisões e conciliando e mediando os conflitos individuais do trabalho, além de instigar um constante diálogo entre os sindicatos, facilitando assim a composição dos conflitos coletivos. O Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Contagem (NICON) foi inaugurado no dia 13 de novembro de 1997.

Em virtude de um conflito intersindical e de disputa de representatividade das duas entidades sindicais dos comerciários (Contagem X Região Metropolitana de BH), foi ajuizado um processo judicial instaurado em março de 2000, entre os três sindicatos, para definir quem teria a representação da categoria profissional, ou seja, quem negociaria com o Sindicato Patronal e quem deveria assinar a Convenção Coletiva. Em virtude das decisões judiciais de primeira instância, que proibiram o Sindicato dos Comerciários de Belo Horizonte e Região Metropolitana de assinar a Convenção Coletiva, decidiu o Sindicato do Comércio de Contagem e Ibitaré encerrar as atividades do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Contagem a partir de 15 de agosto de 2002, decisão esta que foi acatada pelo Sindicato dos Comerciários de Belo Horizonte e Região Metropolitana, devido ao receio de infringir uma decisão judicial. Esta decisão foi proferida pela terceira Câmara Cível do Tribunal de Alçada de Minas Gerais, processo de número 0358011-6/01, que proibiu o Sindicato dos Comerciantes de manter qualquer relação jurídica com o Sindicato dos Comerciários, que significasse o reconhecimento de titularidade de representação dos trabalhadores do comércio de Contagem, sob pena de multa diária no valor de quinhentos reais, em caso de desobediência judicial. Assim determinado, e sendo o Núcleo uma entidade de caráter paritário, até que seja decidido qual sindicato dos trabalhadores terá a jurisdição do município de Contagem para representar a categoria profissional, extinguiram-se as atividades do Núcleo até que a decisão transite em julgado, seja definitiva e não caiba mais recurso. Assim, fica aqui exposto o motivo pelo qual não realizei uma pesquisa de campo no Núcleo de Contagem e apenas trabalhei com os núcleos de Patrocínio e Maringá.

Para analisar os dois Núcleos mencionados, é necessária definição mais precisa de como se constituem e qual sua dinâmica. Penso que o Núcleo poderia ser qualificado juridicamente como uma pessoa jurídica de direito coletivo, de caráter supra-sindical e composição paritária, que tem por objeto promover a cidadania, a cooperação e a solidariedade entre as categorias representantes das classes trabalhadoras e a empregadora a elas associadas, bem como a interação de todos os segmentos influentes nas relações de trabalho, além de estimular e preparar a negociação coletiva, prevenir e solucionar conflitos de menor complexidade oriundos das relações de trabalho. Os primeiros informativos da

estrutura estampada no Núcleo refletem a conjugação de diversos institutos e normas do Direito Constitucional, Direito Civil Comum, do Direito Individual e Coletivo do Trabalho, do Direito Processual Comum e do Trabalho, todos articulados e associados uns aos outros pelo instrumento da negociação coletiva materializada na Convenção ou Acordos Coletivos. Institutos, que considerados de per si, sem qualquer vinculação, passam a ter estreita correlação junto ao Núcleo, tendo como elo de ligação a norma coletiva. O objetivo básico do Núcleo é a institucionalização do diálogo entre trabalhadores e empregadores e todos os setores influentes nas relações de trabalho, a fim de fomentar a negociação coletiva, aqui vista não só como instrumento autônomo de regulamentação supletiva das relações laborais, mas, também como instrumento de adequação da legislação trabalhista à realidade local, na extensão e limites que se possa dar ao disposto no art. 7, XXVI, CF/88. Paralelamente o Núcleo tem por objeto colocar à disposição das categorias a ele associadas mecanismo híbrido de solução extrajudicial de conflitos que contempla a conciliação, mediação e arbitragem voluntárias. Prestara assistência rescisória prevista no art. 477/CLT, estendendo-a a todos os contratos de trabalho, independentemente do tempo de serviço, além de torná-la segura e definitiva sob o ponto de vista técnico. Enfim, o Núcleo visa atuar pedagogicamente, informando, orientando, estimulando o cumprimento das obrigações trabalhistas, a confiança dos trabalhadores e empregadores, além de promover permanente diálogo entre os sindicatos signatários e os órgãos públicos influentes nas relações de trabalho (principalmente a justiça do trabalho), com vistas ao desencadeamento de ações conjuntas orientadas para a melhoria das relações de trabalho.

Quando se pergunta se o Núcleo não geraria o enfraquecimento dos sindicatos e a "privatização da justiça" e, em consequência, maior desproteção do trabalhador como parte mais fraca na relação de trabalho; entendemos que não, visto que no campo teórico, toda ação desencadeada pelo sindicato, no exercício da autonomia coletiva que lhe é assegurada pela Constituição e na defesa dos interesses da categoria que representa, é legítima. Ora, o incremento da negociação coletiva, a prevenção dos conflitos sociais, a orientação e informação da respectiva categoria e a criação de mecanismos de solução de conflitos são interesses prementes dos trabalhadores e empregadores nacionais. Se o Núcleo é extensão da atuação do sindicato, em última análise, sua atuação resulta em fortalecimento deste perante a respectiva categoria. No campo dos fatos, verifica-se que onde existe o Núcleo, os Sindicatos signatários tornaram-se mais reconhecidos por suas categorias e angariaram maior força e influência dentro da comunidade. Já quanto à adoção de mecanismos extrajudiciais de

conflitos, antes que a privatização da justiça, eles significam a democratização da justiça e a institucionalização da participação da sociedade na administração da justiça. Em todos os países onde os sistemas de solução de conflitos estão presentes e concorrem vantajosamente com o sistema oficial, a este último são reservadas as questões complexas e que requerem a movimentação de todo apurado público.

Visto que os acertos rescisórios assistidos no Núcleo são realizados por conciliadores devidamente treinados (cursos preparatórios) e, por força de cláusula coletiva. Aos acordos extrajudiciais estendem-se os efeitos mencionados e o respectivo termo implica reconhecimento de dívida judicialmente executável em caso de inadimplemento.

Quanto ao papel dos Juízes do Trabalho, em primeiro lugar, os magistrados dão relevante contribuição não criando obstáculos jurisprudenciais cristalizadores de retrocesso na interpretação da norma constitucional inserta no art. 7, XXVI, da CF/88, em nome de protecionismo resultante, afinal, em paternalismo pernicioso. Ora, anular norma coletiva licitamente elaborada e vista fora do contexto da negociação coletiva é ter a pretensão de substituir a vontade das partes, neste caso representada pelo sindicato da categoria. São as próprias partes que têm aptidão de avaliar a conveniência ou não do conteúdo de determinada norma coletiva, salvo quanto à sua constitucionalidade, campo em que deverá ser admitida a interveniência judicial para afasta-la do mundo jurídico. Disto resulta que é fundamental que a jurisprudência reconheça, como está inscrito na Lei Maior, as convenções e acordos coletivos, dando-lhes eficácia. A partir de certa fase da vida, o ser humano somente começa a caminhar se arrisca sozinho seus próprios passos. É preciso ampliar os limites de atuação do trabalhador, para assim dar-lhe efetivamente autonomia. Além disto, poderá o magistrado participar, diagnosticando, apoiando e incentivando o movimento dos sindicatos na criação de seus núcleos.

Quando a solução extrajudicial se tornar a regra e a judicial, a exceção, gastaremos menos com o conflito e mais com o empregado e o empregador, que criam bens e serviços necessários à sociedade, incentivando-lhes a paz e o entendimento harmônico.

Esta dissertação, portanto, propõe-se a analisar as formas alternativas de solução dos conflitos, sendo os Núcleos Intersindicais uma nova proposta para solucionar os conflitos gerados nas relações laborais. Para tanto, enfoquei a questão sob os pontos de vista que demonstrem sua viabilidade, necessidade social, sustentabilidade e abertura à plena democracia.

No Capítulo 1 busco analisar e demonstrar a evolução do Direito do Trabalho, a legislação trabalhista e sua possível flexibilização para atender as transformações nas relações de trabalho, provocadas por fatores como a tecnologia, o processo de globalização, o desemprego e a inadequação da norma trabalhista, em certos aspectos, ante a atualidade. Outro ponto abordado é a tendência moderna para a transferência das regulamentações do âmbito da lei para os das negociações coletivas, para que o Estado Moderno consiga acompanhar a dinâmica e a complexidade das relações de trabalho.

No Capítulo II enfatizamos as entidades sindicais, suas origens, sua força e suas debilidades, bem como os desafios do sindicalismo contemporâneo, visto a redução de afiliados e de recursos, as dificuldades para enfrentar novos desafios e a negociação coletiva como possibilidade concreta de exercitar uma postura mais produtiva.

No capítulo III procuramos desenvolver uma análise das formas heterônomas de solução de conflitos trabalhistas, com ênfase na conciliação, mediação e arbitragem. Propomos um modelo “hovo” de solução de conflitos, tecemos algumas considerações iniciais sobre a necessidade de mudanças na metodologia do ensino jurídico, tratamos da educação jurídica e a postura dos operadores do Direito, as deficiências do poder judiciário e o novo contexto das negociações coletivas no Brasil.

No Capítulo IV analisamos as propostas alternativas de prevenção e solução extrajudicial experienciadas pelos sindicatos rurais de Patrocínio/MG e Maringá/PR, sob o conceito da expressão Núcleo Intersindical, seus objetivos específicos e gerais, sua composição orgânica e seus resultados, tanto em termos de solução efetiva de conflitos via conciliação, como certos aspectos de eficiência não tipicamente jurídica, como agilidade, redução de custos e justiça rápida para aqueles que necessitam. Devo ainda mencionar que dois casos de Núcleos muito típicos, ou seja, ambos previnem e solucionam conflitos de trabalhadores rurais. É que, como vimos, o Núcleo Intersindical de Contagem, que seria o primeiro a funcionar em uma importante cidade industrial, deixou de fazê-lo face à disputa do Sindicato de Trabalhadores, que está sob júdice.

As relações de trabalho rurais, como se sabe, apresentam particularidades, tais como a jornada de trabalho, as diferenças entre o manuseio de certas culturas, a possibilidade de compensação de horas (safra e entressafra), a jornada itínere, etc. Também o vínculo da relação é diferente: a proximidade pessoal e cultural é maior junto aos patrões.

CAPÍTULO I

EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: LIBERALISMO, TRABALHISMO, NOVO SINDICALISMO E FLEXIBILIZAÇÃO GLOBAL

INTRODUÇÃO

Este capítulo contempla alguns aspectos da evolução do Direito do Trabalho, enfatizando a origem da legislação trabalhista e sua possível tendência à flexibilização, no Brasil dos anos recentes. Os temas analisados constituem pontos polêmicos, tendo em vista a rápida transformação das relações de produção e de trabalho especialmente nos anos Noventa. Estas razões levam à hipótese de que a legislação em nosso país não seria capaz de atender à grande parte das transformações nas relações de trabalho, em um período de ampliação da competitividade capitalista e perda de posições sindicais. Uma das conseqüências mais importantes deste processo é a transferência dessas regulamentações, do âmbito da lei para o das negociações coletivas, decorrente de estratégia sindical em face das dificuldades contemporâneas.

Habitado a um determinado grau de proteção de leis trabalhistas, o sindicalismo brasileiro passa a conviver com um processo maior de dificuldades, com relação ao enfrentamento das mudanças estruturais da economia sobre o emprego. A Constituição Federal de 1988, embora traga fortes possibilidades de tendência à flexibilização das relações de trabalho, mantém no entanto, uma série de garantias em que a nova organização empresarial se mostra resistente em aceitar. As novas tecnologias, os novos processos de gestão dos negócios, a redução do papel do Estado e o processo de abertura econômica trazido pela globalização fragilizam a luta sindical e reduzem as possibilidades de negociação justa entre o capital e o trabalho. Apesar de a negociação ser objetivo da luta sindical mais avançada, que busca se separar do protecionismo ou clientelismo estatal, o momento em que esta possibilidade surge é difícil para o equilíbrio entre forças opostas, mas de poder diferenciado.

Desta forma, este capítulo busca apresentar, desenvolver e analisar as transformações no Direito do Trabalho em função de mudanças no modo de produzir da Economia. Traçamos um breve histórico da evolução do Direito do Trabalho, desde a posição passiva do Estado

Liberal do século XVIII até a função tutelar que passa a desempenhar naquele mesmo século. No século seguinte, são apresentadas e discutidas idéias de um Direito do Trabalho que se comporta em busca de maior justiça social, denotando forte presença da Igreja Católica. No século XX, a influência dos movimentos comunista e anarquista aponta para uma reformulação conservadora do Direito do Trabalho, onde as relações entre capital e trabalho reforçam o papel secundário do segundo. Em países ricos, como os Estados Unidos, o fortalecimento da economia dos sindicatos, especialmente após a 1ª Guerra Mundial, levam a avanços nos direitos sindicais, fortalecendo seus ganhos econômicos e também em termos de proteção social.

Atenção será aqui dedicada à evolução característica do Direito do Trabalho no Brasil, mais paternalista e interventor, especialmente nos anos da Ditadura Vargas (1930-45). Esta situação permanece, em Minas Gerais, até o final da década de Setenta, quando os sindicatos brasileiros passam a dar sinais de autonomia, especialmente em função do “arrocho salarial” mantido durante os Governos Militares.

1 - O DIREITO DO TRABALHO: A PASSIVIDADE LIBERAL

Na sociedade pré-industrial, a ausência do Direito não permitiu ao trabalhador equiparar-se a um sujeito de Direito, especialmente quanto aos direitos trabalhistas. Mas, já na Idade Média as Corporações de Ofício conferiram maior organização ao trabalhador, organizando-se estes em grupos de profissionais, em estrita hierarquia, mas facultando aos comerciantes tornarem-se os primeiros fabricantes.

Da manufatura, onde ainda havia restrições ao trabalho livre, surgiu a Revolução Industrial, quando se expandiu a utilização das máquinas e surgiram novas condições de trabalho. Nesta época, a nova tecnologia, representada pelo tear, foi a grande causa do desemprego e do barateamento da mão-de-obra. Dentre as conquistas da Revolução Industrial do século XVIII, citamos a máquina a vapor que permitiu a instalação de uma indústria onde houvesse carvão e a Inglaterra foi especialmente favorecida. A indústria têxtil-algodoeira e a nova tecnologia que desenvolveu como a máquina de fiar e outros processos do trabalho, sem dúvida modificaram as condições trabalhistas. A química aplicada à fisiologia vegetal e à agricultura abriu caminho para progressos nas indústrias químicas, em setores muito diversificados. A fabricação do aço foi outro passo importante, mesmo porque junto às

indústrias de base outras se estabeleceram. É evidente que de tais circunstâncias resultariam, entre outras coisas, a divisão do trabalho e a especialização. Mais tarde, foi inventada a eletricidade, provocando, a partir de 1880, necessidades maiores de adaptação das condições de trabalho. Segundo Nascimento (1997), não é fácil saber com precisão a situação salarial dos trabalhadores logo após a Revolução Industrial, porque há uma insuficiência de documentos e também não se pode com segurança fazer uma correta interpretação sem conhecer a evolução dos preços e as necessidades de vida. No entanto, de modo geral, os historiadores afirmam que os salários eram baixos. Os salários, sempre insuficientes, nas indústrias eram mais elevados que na agricultura, e os homens ganhavam mais que as mulheres e os menores. (Nascimento, 1997). A liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições, os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas de trabalho que cabia aos empregados cumprir. Não havia distinção entre adultos, menores e mulheres ou mesmo entre tipos de atividades, penosas ou não. O impacto da Revolução Industrial sobre o trabalho foi imenso, expandindo-se para transformações mais amplas na organização social, econômica e política da época. Porém, para que esse direito passasse a vigorar, foi necessário percorrer um árduo caminho, porque, não obstante a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão ter assegurado, em 1789, o direito à livre associação para fins úteis, a Lei Chapellier, em 1791, dissolveu todas as corporações de ofício e proibiu toda forma de coalizão de trabalhadores, chegando ao extremo de o código Penal Francês, de 1810, ter fixado penas privativas de liberdade para aqueles que tentaram reunir-se para a defesa de seus interesses profissionais ou reivindicar direitos. Essa norma penal francesa foi adotada pela maioria dos países em que começara a vigorar o sistema capitalista. As Constituições liberais limitavam-se a reafirmar a passividade do Estado. Na evolução do Direito do Trabalho, podemos verificar que a fonte mais dinâmica de seu desenvolvimento decorre da negociação direta entre os sindicatos profissionais e os representantes patronais, em que o estado cumpre um papel limitado de controle dos referidos pactos. No decorrer da história, marcada por luta e paz, confrontos e acordos entre empregadores e trabalhadores, as relações de trabalho vão perdendo o caráter unilateral e adotando a forma coletiva, com conquistas para os trabalhadores, porém não necessariamente estáveis.

Esta história do Direito do Trabalho passa por um processo evolutivo, dinâmico, próprio ao Direito, que se compõe de dois pólos que se correlacionam. De um lado, os fatos que ocorrem na vida social, portanto a dimensão fática do Direito. De outro, os valores que

presidem a evolução das idéias, portanto a dimensão axiológica do Direito. Fatos e valores exigem-se mutuamente, envolvendo-se num procedimento de intensa atividade, que dá origem à formação das estruturas normativas, portanto a terceira dimensão do Direito. A formação do Direito do Trabalho não se afasta dessa regra, ao contrário, a confirma. O Direito do Trabalho, portanto, surgiu como consequência da questão social, que foi causada pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias. Estas, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros Continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas e das idéias novas”. A partir de então surge o germe do Direito do Trabalho, com a expansão da indústria e do comércio, com a substituição do trabalho servil e corporativo pelo assalariado. Este Direito passa a exercer a função tutelar e coordenadora das relações individuais e coletivas de trabalho. O desenvolvimento do capitalismo produz as primeiras normas laborais, orientadas basicamente para a preservação das forças produtivas, ou seja, para a preservação psicofísica do trabalhador, de modo a manter sua capacidade laborativa para a prestação do serviço. (Misailidis, 2001). Neste sentido, as primeiras leis limitavam a jornada diária de trabalho, a regulamentação dos descansos semanais e as atividades consideradas insalubres. (Elffman, 1988).

Somando-se a estas visões pessimistas com relação ao objetivo do Direito do Trabalho, não podemos deixar de lembrar a importância concedida a ele, manifesto pela Igreja Católica, através da doutrina social com cunho humanista, quando se afirma que: “*A legislação moderna nada fizera pelo proletário. Na verdade, protege sua vida enquanto homem; mas o desconhece como trabalhador; nada fez por seu futuro, nem por sua alimentação, nem por seu progresso moral*”. (Martins, 2001). Mas a própria Igreja se ocupa em buscar a conciliação entre os conflitos de trabalhadores e empresários.

A Encíclica Rerum Novarum, de 1891, do Papa Leão XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação trabalhador e patrão: “*Não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital*”. (Rerum Novarum, 1891, cap. 28). Ou seja, um não pode ser definido sem o outro, estão ligados por laços indissolúveis, que devem se transformar de relações de conflito a relações de possíveis entendimentos. Sob o temor da ação dos anarquistas socialistas e comunistas, o início do século XX dá origem a um Direito do Trabalho disciplinador, onde as relações entre

capital e trabalho se dão de forma subordinada por parte do segundo. As normas jurídicas passam a disciplinar as relações de trabalho e as organizações destinadas à “proteção” desse trabalho, em sua estrutura e atividade. (Nascimento, 1997). O Direito do Trabalho passa a ser, na verdade, um Direito dos empregados, na definição correspondente, de Direito do Trabalho como ramo do Direito que disciplina as relações de emprego, individuais e coletivas. Devem ser mencionadas também as definições que afirmam que o Direito do Trabalho é o complexo de normas que regula o trabalho prestado em virtude de um contrato na dependência de uma empresa privada. Inclui-se neste grupo Donato (1997), que afirma ser o Direito do Trabalho um corpo de princípios e de normas jurídicas que ordena a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam. Se aceita a premissa que entende ser o Direito do Trabalho como sendo um direito dos empregados, estará refletida a posição que defende a definição subjetivista do Direito do Trabalho, ou seja, a que tem como vértice os sujeitos ou pessoas que figuram nas relações jurídicas.

Assim, a definição subjetivista difere da objetivista, visto que a primeira se ocupa do âmbito pessoal do direito do trabalho, enquanto as definições objetivistas tratam do âmbito material do Direito do Trabalho.

A definição mista abrange as pessoas e o objeto do Direito do Trabalho numa unidade considerada necessária, para melhor explicar o conteúdo desse ramo do direito. Para Moraes Filho (1978), adepto à definição mista, o Direito do Trabalho é *“o conjunto de princípios e de normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste último, como consequência da situação econômica das pessoas que o exercem.”*

O século XIX e princípios do século XX, marcados pelos efeitos do capitalismo e as condições da infra-estrutura social, acentuaram amplo empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos artesãos, pela insuficiência competitiva em relação à indústria que florescia. A família viu-se atingida pela mobilização da mão-de-obra feminina e dos menores pelas fábricas. Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo, que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social. O progresso do maquinismo foi acompanhado do desenvolvimento da concentração do capital. Multiplicaram-se as máquinas, o que trouxe problemas desconhecidos até então nas relações de trabalho, principalmente pelos riscos de acidente que comportavam. A imposição da condição de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a

exploração das mulheres e menores, que constituíam mão-de-obra mais barata, os acidentes ocorridos com os trabalhadores no desempenho de suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários. Em países ricos como os Estados Unidos, os trabalhadores conseguiam interessantes conquistas trabalhistas, tanto no que diz respeito ao tempo do trabalho, quanto às suas condições e às incorporações dos aumentos de produtividade aos salários. A evolução de produção de bens industriais de consumo de massa no início do século XX e sua forma de produzir denominada Fordismo, provocaram paradoxalmente um efeito não previsto: a promoção e a consolidação do poder sindical. Contrastando diferenças marcantes em relação a estes países com democracia representativa, que outorgavam maior autonomia nas relações de trabalho, e onde se verificava melhoria das condições normativas do trabalho, os países totalitários e fascistas apresentavam, ao contrário, um profundo intervencionismo do Estado nas relações laborais, o que limitou o papel dos atores sociais. O chamado Estado Protetor, a despeito dos avanços legais que gerou com relação a direitos trabalhistas, reduziu/impediu o vigor dos movimentos sociais por mais direitos.

2 - FLEXIBILIZAÇÃO OU DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Esta experiência negociadora e flexibilizadora das relações de trabalho em países como os Estados Unidos, manteve-se praticamente desconhecida pelo ordenamento jurídico nacional vigente na maior parte do século XX, sendo no entanto, ligeiramente ampliada na Carta Magna de 05 de outubro de 1988.

“A flexibilização do Direito do Trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica tecnológica, política ou social, existentes na relação entre o capital e o trabalho.” (Martins, 2000, p. 25).

Ela é uma das conseqüências mais importantes do processo de uniformização e de capitais decorrentes da globalização, criando uma nova formatação das relações de trabalho. Por definição, seu objetivo final é diminuir o custo da mão-de-obra, podendo assim ampliar o número de empregos, tornar as empresas mais competitivas. Admite-se que com a diminuição

das obrigações dos patrões e a baixa dos encargos sociais criar-se-ão novos postos de trabalho. Os Estados flexibilizariam suas leis e tirariam de si o controle das relações trabalhistas. Tendo, assim, a liberdade entre patrão e empregado e igualdade entre os mesmos. Até porque, a própria CF/88 contempla a flexibilização em seu artigo 7º VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. 7º XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho. 7º XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo convenção coletiva; c/c artigo 8º VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Devendo tais normas serem adequadas sob o controle sindical e mediante negociação coletiva.

Entende-se também a flexibilização como a adequada diminuição do rigor excessivo de certas leis trabalhistas que impedem maior eficiência do setor produtivo e o desenvolvimento da economia. Para os outros ainda, não vai além do mero expediente que esconde o propósito de diminuir os direitos trabalhistas.

Embora exista semelhança entre o princípio da flexibilização e o direito alternativo (os adeptos de um e de outro repudiam uma visão meramente legalista do Direito), a diferença é fundamental: enquanto o *direito alternativo* propugna pela ampliação dos direitos trabalhistas, a *flexibilização* admite a possibilidade de restrição em decorrência de dificuldades econômicas. Insiste em que a doutrina da flexibilização apenas dá suporte técnico à “flexibilização” que sempre existiu, pois mesmos os direitos legalmente conquistados têm sido postergados ou sonogados, a exemplo do salário mínimo.

Ao contrário dos que criticam a flexibilização, Martins (2000) propõe que se deve atentar para que aquilo que for acordado no instrumento coletivo, na sua integralidade, não deva causar prejuízo aos empregados. Nessas circunstâncias, não há por que considerar que a flexibilização reduz, simplesmente, direitos conquistados. A flexibilização tem sido, ao contrário, a resposta ao Estado onipotente, onipresente e onisciente, que representa muito mais um fator de atraso e de recessão econômica do que de progresso.

Ainda com defesa à flexibilização, afirma-se que ela surge também da necessidade de adequar a força de trabalho à inserção do Brasil no mundo globalizado e, portanto, competitivo. Para tal mister, necessário que se flexibilize, adequando a legislação laboral ao novo contexto político-econômico através da redução de alguns encargos e direitos

trabalhistas, com o fito de tornar os produtos nacionais mais competitivos, ou seja, mais atrativos ao mercado internacional, e ampliar o número de empregos.

A idéia de sua criação é também a de que ela pode vir a criar novos empregos. Muitos acreditam, no entanto, que não será significativo o efeito do novo contrato sobre o incremento do nível de emprego. Alguns lembram que na maioria dos países em que foi adotada esta modalidade de contrato de trabalho, não foi constatada redução do desemprego mas, tão-somente, rotatividade de mão-de-obra. Por outro lado, empresários têm uma visão mais positiva com relação ao contrato temporário. Eles acreditam que será fundamental para o desenvolvimento do país e a elevação da produção. Além disso, consoante revela estudo da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), a reforma das relações trabalhistas, privilegiando a flexibilização, é um dos fatores condicionantes à geração de empregos.

A discussão deve se prolongar muito ainda, pois o referido contrato transforma o empregado em trabalhador, ou seja, prestador de serviços (assumindo uma condição semelhante à daquele que, contratado por prazo indeterminado, apenas completou o período de experiência).

Por outro lado, observa-se que a Inglaterra e a Holanda, que flexibilizaram sua regulamentação laboral, têm taxas de desemprego bem menores do que a Alemanha, apesar de todos esses três países apresentarem grau similar de globalização e desenvolvimento tecnológico.

A flexibilização pode se referir ao mercado de trabalho, ao salário, à jornada de trabalho ou às contribuições sociais, trata-se de uma adaptabilidade das normas trabalhistas face às mudanças ou às dificuldades econômicas, sob a alegação de que a rigidez traz aumento do desemprego.

Antes de mais nada, deve-se repensar se a lei nº 9.601/98, que estabelece, segundo Paulo (2000), um novo tipo de trabalho por prazo determinado, vem auxiliando no combate ao desemprego ou se somente está diminuindo alguns dos direitos adquiridos do trabalhadores, como aconteceu em outros países com formação política parecida com a do Brasil e com situações drásticas vividas em nosso momento atual. A idéia governamental foi estimular, através da lei 9.601/98, as empresas a admitirem empregados em acréscimo ao seu quadro de pessoal, incentivando-as com a redução de encargos e contribuições sociais. Registre-se que uma coisa é certa: a flexibilização dos direitos trabalhistas, sozinha, não cria empregos. Esses dependem de vários fatores, sobretudo de pesados investimentos nos setores público e privado.

Então, é impossível pretender que continue o Direito do Trabalho a desempenhar o mesmo papel, ainda que eficiente outrora, continuando com a mesma armadura protetora Estatal, o que iria condena-lo à ineficácia. A legislação trabalhista tem de estar mais aberta à economia e às necessidades de adaptação conjuntural. Este fenômeno corresponde a um novo espírito do Estado menos centralizado, mais aberto aos grupos naturais e mais preocupado com a eficácia e bem-estar da comunidade como um todo e não por uma parcela de privilegiados.

Sendo a questão da flexibilização das relações do trabalho polêmica e desencadeando inúmeras discussões, entendemos a necessidade de fazermos algumas ponderações e advertimos, com Sussekind (1999), que flexibilização não se confunde com desregulamentação:

‘Nesta, o Estado se omite tanto quanto possível (laisse faire), a fim de que a s condições de emprego sejam ditadas, preponderantemente, pela autonomia privada, segundo as leis de mercado. Na flexibilização, o Estado impõe algumas normas de ordem pública, admitindo, em relação a diversas regras gerais, sua adaptação ou complementação pela autonomia privada, especialmente por meio da negociação coletiva.’

Sussekind (*apud* Javiller, 1988), assinala que a flexibilização pode incluir “proteção”, “adaptação” ou “desregramento”, sendo a primeira a combinação das normas heterônomas (lei e sentença normativa) e autônomas (negociação coletiva) em sentido favorável aos trabalhadores. Este tipo de flexibilização baseia-se no princípio da norma mais favorável, quer dizer, havendo duas ou mais normas que disponham sobre a mesma matéria, prevalecerá aquela que for mais benéfica ao trabalhador interessado. A segunda, flexibilização de “adaptação”, decorre de estratégia sindical em face d as dificuldades momentâneas ou de crise econômica no contexto empresarial, realizando-se por meio de disposições, fixadas em instrumentos de autocomposição e tem por objeto a preservação dos interesses maiores dos assalariados, mormente a manutenção do emprego. Exemplos desse tipo de flexibilização encontramos no artigo 7º VI – (irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo), 7º XIII – (duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho), 7º XIV – (jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo convenção coletiva), da Constituição de 1988. E a terceira, flexibilização de “desregramento”, consiste na quebra da rigidez da legislação do trabalho por via legal, ou seja, independente de negociação coletiva. Este tipo, sim, pode implicar a desregulamentação de um direito ou instituição como, por

exemplo, a estabilidade decenal (CLT, art. 492), que foi substituída pelo regime de FGTS. Esta talvez deva ser questionada, e quando adotada sem as devidas observações constitucionais, será considerada como economicamente nefasta, contrária ao interesses dos trabalhadores, constituindo um obstáculo à geração de empregos fixos. A importância da classificação é para demonstrar que não existe o eufemismo mencionado anteriormente, ou seja, a única idéia de que a flexibilização seria uma expressão utilizada apenas para suavizar a expressão desregulamentação, sendo discreta no falar, substituindo a palavra desregulamentação por outra mais agradável, que seria flexibilização. A flexibilização que se aproxima da desregulamentação é a de “desregramento”, ou seja, quando o Estado quebra um direito instituído. O Direito do Trabalho, mais do que qualquer outro ramo da ciência jurídica, sofre influência direta das mudanças e transformações verificadas no campo econômico, social e político. Importante lembrar que a realidade fática instaurada a partir dos últimos dez anos, não é mais a mesma dos anos Quarenta, quando foi promulgada a CLT. O Brasil, não fugindo à regra geral, sofreu transformações decorrentes do mercado de trabalho pós-guerra, tanto no nível de desemprego quanto de desequilíbrio da economia, propiciando assim, o aparecimento do mercado informal de trabalho que, não raro, é constituído pela força de trabalho chamada excedente, corolário da pequena oferta de empregos. A crise econômica dos anos Oitenta, causada pelo choque dos preços de petróleo, assolou diversos países da Europa, bem como da América, principalmente do Sul, e contribuiu para o surgimento de novas contratações geradoras de relações de trabalho atípicas. Em função dessa realidade, contraposta à rigidez da legislação trabalhista, surgiu na Europa um movimento de idéias, pré flexibilização das relações de trabalho. Segundo Bezerra Leite (2000), trata-se de um processo de quebra da rigidez das normas, tendo por objetivo, segundo seus defensores, conciliar a fonte autônoma (negociação coletiva) com a fonte heterônoma (lei e sentença normativa) do Direito do Trabalho, preservando com isso, a saúde da empresa e a continuidade do emprego. Por outro lado, o tema flexibilização abarca várias outras teses, que consideram recua das conquistas históricas dos trabalhadores, entende a flexibilização como um sistema de relações trabalhistas desregulamentado e desprotegido, a ser dirigido pelas leis de mercado, traduzindo neste entendimento uma verdadeira clandestinação das relações laborais. A tese de Sussekind (1999), com a qual concordamos, vislumbra na flexibilização uma alternativa positiva, visto que as propostas no sentido de estimular ou desencadear a retomada de emprego estão na ordem do dia e qualquer alternativa viável passa ineludivelmente pela flexibilização do mercado de trabalho. Este mercado apresenta hoje a tendência claramente evidenciada de

modernizar-se, no sentido da existência de novas qualificações profissionais. Em conseqüência, os sub-sistemas jurídico-trabalhistas, atualmente constituídos de normas até certo ponto ultrapassadas, por haverem sido construídas noutra época e voltadas para outro modelo de sociedade, defendemos a remoção dos “obstáculos” legislativos rumo a uma política de emprego compatível com os tempos modernos, ou pós-modernos, que permita impulsionar a produtividade das empresas, ao mesmo tempo em que facilita o acesso de pessoas ao mercado de trabalho. Para Albo (1994), o crescimento econômico e flexibilização do mercado ou, melhor ainda, do funcionamento do mercado de trabalho, são pois pressupostos do crescimento de emprego. Segundo Alphantéry (*apud* Andrade, 1997), a reforma laboral, que tanto descontentamento social está causando na Europa, é imprescindível, para melhorar a relação entre crescimento e emprego. A introdução de uma maior flexibilidade, em matéria de organização do trabalho, deveria realizar-se, por exemplo, suprimindo os obstáculos que fazem mais difíceis e custosos o emprego de tempo parcial ou os contratos de duração determinada, e facilitando a adaptabilidade de carreiras às situações pessoais ou uma aposentadoria progressiva. “*A maior flexibilização deverá ocorrer através das normativas e dos sistemas de negociação coletiva, permitindo uma maior adaptação às características dos mercados locais e das empresas.*” (Delors, 1993). Para Castells (*apud* Andrade, 1997), para os países industrializados, a única saída competitiva é aumentar a produtividade de suas empresas, não é diminuir os custos laborais... a eliminação da rigidez no mercado de trabalho só pode existir se vier acompanhada de políticas de formação, de moradia e de proteção social, que permitam aos trabalhadores mudar de trabalho sem desarticular sua vida. Segundo Gomes (*apud* Andrade, 1995), as categorias profissional e econômica não somente suprem as lacunas do sub-sistema, mas fazem-no evoluir, adaptar-se às novas exigências do mercado de trabalho, das aspirações provenientes dos conflitos ocorridos no interior das organizações, e cita alguns exemplos: sabe-se que pela norma estatal, somente tem direito ao adicional de periculosidade, aquele que trabalha em contato permanente com inflamável, explosivo, energia elétrica e radioatividade. Os vigilantes, que executam serviço altamente perigoso, não estão incluídos neste conceito, pela lei brasileira. Por isso, criam eles através de negociação coletiva (flexibilização de adaptação), um adicional específico. Em Pernambuco deram o nome de adicional de risco de vida. Não há como esperar que o Poder Legislativo tome essa iniciativa. Outro exemplo: sabendo-se que os trabalhadores rurais têm, quase sempre, uma prole numerosa, trabalham na propriedade, não somente o marido, como também a mulher e filhos. Na experiência concreta, a demissão do marido, leva

à demissão dos demais membros da família que, no caso, ou abandonariam o emprego ou pediriam demissão. Por isso, criaram eles, uma cláusula segundo a qual a demissão imotivada do chefe da família, implica o reconhecimento da demissão, nas mesmas condições, dos demais membros.

Estas diferentes visões levam-nos a pensar que este tema deve ser muitíssimo debatido, não só nos círculos acadêmicos, mas também envolvendo líderes sindicais, líderes empresariais, religiosos, teóricos, juristas, sociólogos e políticos, para um amadurecimento uniforme da idéia. Desses conflitos de idéias deve-se elaborar não somente uma nova visão de produzir norma, cuja dinâmica e eficiência confirmem a sua validade no curso da história, na medida em que cada vez mais, substitua o processo tradicional de elaboração de regras jurídicas. Em face disso, Gomes (*apud* Andrade, 1995), dizia que a legislação do trabalho era o mais importante processo normativo da socialização do Direito.

Entendemos que até este tema extremamente polêmico é capaz de convergir idéias, para que se construa um modelo de relações laborais adequado ao novo contexto econômico e político-social. E isto requer sem qualquer dúvida, amadurecimento, desprendimento e boa vontade, elementos sem os quais passaremos anos a fio num debate infrutífero, sem ganhos, sem colheitas. Pensemos então na conciliação das idéias, na proposta de colocarmos o todo sobrepondo-se ao particular, para que possamos neste milênio alcançar vãos nunca antes imaginados.

3 - EVOLUÇÃO DO TRABALHISMO BRASILEIRO - ANOS 1930/1945

No Brasil, as leis trabalhistas surgiram por pressão de outros países, bem como o compromisso assumido perante o Tratado de Versalhes em 1919, ao ingressar na OIT. Estes fatos ocorreram juntamente com pressões do movimento operário no início de 1900, o surto industrial com a 1ª Guerra Mundial e a política trabalhista do governo Vargas em 1930. A partir desse momento em todas as Constituições brasileiras houve normas trabalhistas. Na década de Vinte, durante o liberalismo, o Estado brasileiro adotou a **abstenção** de regulação das relações de trabalho, mas manteve controle repressivo policial do conflito social. Assim, em princípio, o Estado não interviria na organização da sociedade, das atividades econômicas e nem no capital e trabalho, exceto em caso de conflitos. Característica dessa época foi a ausência de legislação regulamentando os sindicatos, a negociação coletiva e direitos

individuais aos trabalhadores. Diante de tanta instabilidade começaram a surgir as agitações políticas, formando-se os sindicatos pelos próprios trabalhadores, bem como o acontecimento das greves, pois, nesse período os trabalhadores encontravam-se totalmente sem apoio mais concreto por parte do Estado.

Em 1930, tendo em vista as fortes mudanças institucionais, houve também maiores manifestações por parte dos sindicatos, o que ia de encontro às prerrogativas da classe dominante. Com o governo de Getúlio Vargas, surgiu o modelo corporativo das relações de trabalho. O Estado Novo, inspirado no fascismo italiano e na Carta Del Lavoro de 1927, resolveu prevenir a pátria dos graves conflitos sociais oriundos do mundo do trabalho. Para tanto, instituiu-se modelo rigidamente regulamentado. Por esse modelo, o Estado organizaria a sociedade para evitar conflitos no seu interior, no sentido de intervencionismo. Por outro lado o regime daquela época castrou liberdades sindicais fundamentais criando estrutura sindical engessada na lei, no tocante à sua composição e funcionamento. (Vasconcelos, 1999).

Em 1937, o governo Vargas conseguiu institucionalizar o projeto corporativista. Criou-se a partir daí direitos individuais para o trabalhador como, por exemplo, a limitação da jornada de trabalho, as férias etc. Então, com a organização sindical corporativista (DL 19.770 de 1937) definiu-se que a representação de interesses era outorgada pelo Estado. Criou-se a unicidade sindical, onde só um sindicato podia representar um ramo de trabalhadores dando o monopólio de uma representação ao Estado. Os sindicatos só se associariam na forma hierarquizada e piramidal das federações e confederações. Foi criado o Ministério do Trabalho para definir as questões de representações. O Estado arrecadaria o imposto sindical, o judiciário trabalhista teria representação do trabalho e do capital, formando o tripartismo estatista.

Com o modelo corporativista, o Estado concede os direitos aos trabalhadores, tanto individuais como coletivos; utiliza-se do Ministério do Trabalho para fiscalizar o cumprimento dos direitos. A se confirmar o descumprimento das leis do Estado, a Justiça Trabalhista julga e manda aplicar o direito lesado. Todo esse processo corre através do comando de instituições estatais, reduzindo a autonomia do trabalhador e seu sindicato. Assim, com as restrições que sofrem o sistema de negociação no Brasil, os sindicatos, naquela época, não lograram ser sujeitos de direito na sua integralidade, em função não só da tutela financeira, mas também do controle do conflito coletivo do trabalho pelos tribunais. Assim, na expressão de Campos Batalha:

‘Os sindicatos surgiram pacíficos, atrelados ao Estado, sujeitos à intromissão estatal, na sua organização, na eleição de seus dirigentes (submetidos à prova

liminar de que não professavam ideologias contrárias ao regime), na intervenção na vida sindical e na cassação de seus dirigentes, substituídos por interventores estatais.”

No pós- Estado Novo, o movimento sindical ampliou-se através dos órgãos do Estado, mostrando sua influência política para a sociedade brasileira com o objetivo único de construir um projeto alternativo à política populista. Com a crise do regime militar surgiram novas concepções para os sindicatos com a valorização das lutas sindicais com as temáticas e ativismo sindical nas empresas, por exemplo, o movimento dos metalúrgicos no ABC Paulista e os bancários na cidade de São Paulo. Essas novas idéias introduziram a Convenção nº 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, a qual consagra o princípio da liberalidade sindical, diferente do modelo do monopólio da representação sindical adotada por Vargas e mantida até hoje.

Embora a convenção nº 87 da OIT não tenha sido ratificada, o Estado perdeu o direito de intervir e interferir diretamente na vida sindical, visto que os sindicatos não mais necessitaram da Carta Sindical para existir e os dirigentes sindicais passaram a atuar sem o receio de o Ministério do Trabalho intervir administrativamente, cassando os seus mandatos, nomeando junta governativa e convocando eleições. Contudo, o sindicalismo brasileiro “autônomo”, com relação ao Estado, viu serem mantidas e mesmo reforçadas, na Constituição Federal de 1988, a unicidade sindical, a representação por categoria e a obrigatoriedade e compulsoriedade das contribuições sindicais, caracterizando uma organização sindical umbilicalmente atrelada ao Estado, aprofundando seu caráter corporativista, que o impede de diagnosticar as transformações trazidas pela política liberal e dificulta o desempenho de suas funções precípuas, que dele esperam seus representados e a própria sociedade. Hoje, a matriz corporativista (unicidade sindical, representação por categoria e obrigatoriedade e compulsoriedade das contribuições sindicais) ainda em vigor atribui papel secundário e acessório aos sindicatos, apesar da Constituição Federal de 1988 fomentar as negociações coletivas. Segundo Vasconcelos, o sistema implantado por Vargas fez substituir em grande parte as atividades sindicais pela ação Estatal. Para o Estado foram direcionadas as reivindicações dos trabalhadores e de toda espécie de conflito coletivo ou individual restando, na prática, pouco espaço para o exercício da autonomia coletiva em seu sentido mais amplo. Tupinambá Neto (1993), em síntese histórica explica:

“O governo populista de Vargas, com o nítido intuito de amortecer os avanços e conquistas da classe trabalhadora, criou um completo sistema intervencionista que, em síntese, pode ser descrito assim: a) um rígido sistema sindical, copiado do corporativismo italiano, estabelecendo a unicidade sindical, base territorial delimitada, verticalidade de entidades sindicais e correspondência entre sindicatos das categorias profissionais e econômicas do mesmo setor de atividades; b) a

instituição dos sindicatos como entidades de direito público, com funcionamento dependente do reconhecimento do Estado, através do recém-criado Ministério do Trabalho, ficando os sindicatos também sujeitos à intervenção do Ministério do Trabalho; c) a promulgação de um grande número de leis e decretos trabalhistas, a partir de 1930, antecipando-se o governo federal às reivindicações operárias e esvaziando o movimento sindical, motivo pelo qual a copiosa legislação foi recebida com indiferença pelos operários; d) o Poder Executivo, através do Ministério do Trabalho, passou a constituir-se no órgão receptor das reivindicações gerais da classe obreira e, através da justiça do Trabalho, então vinculada ao Executivo, das reivindicações setoriais; e) a solução dos conflitos trabalhistas individuais através da Justiça do Trabalho; f) fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas, tais como horário, salário, etc., através do Ministério do trabalho.”

Convém esclarecer que a Justiça do Trabalho, ainda como órgão não judicial, foi organizada por lei editada em 1947 e integrada ao Poder Judiciário com o advento da Constituição de 1946. Foi mantida a estrutura da experiência administrativa das antigas Juntas de Conciliação e Julgamento criadas em 1932, sem função jurisdicional, após diversas tentativas infrutíferas de organização de um sistema de solução de conflitos sempre por iniciativa estatal. (Vasconcelos, 1999).

A partir do final da década de Setenta, no entanto, os sindicatos brasileiros passaram a dar sinais de maior autonomia. Em 1978 emerge em São Bernardo do Campo um amplo movimento sindical, posteriormente denominado “novo sindicalismo” que significou um impulso importante para o conjunto do sindicalismo brasileiro e desempenhou um papel significativo naquela conjuntura, visto que ao mesmo tempo que reivindicava melhores condições de trabalho no interior da empresa, no plano externo assumiu a bandeira da luta contra o regime militar autoritário, criticou a estrutura sindical, defendeu a livre negociação entre capital e trabalho e o afastamento do Estado das relações entre trabalhadores e empresa. O surgimento no ABC paulista de um novo sindicalismo, sendo o sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo o principal artífice da ação desse novo padrão sindical, e as empresas automobilísticas foram o espaço privilegiado do desenvolvimento dessa nova prática. Há contudo uma diferença marcante entre a atividade trabalhista do final dos anos Setenta e até o decorrer dos anos Oitenta, e aquela que segue na década de Noventa. Nos anos Setenta e Oitenta, as pautas sindicais tinham como primazia a luta pela reposição salarial, em função da inflação alta durante quase todo esse período. Já nos anos Noventa, a nova conjuntura internacional, coloca novos desafios para o sindicalismo brasileiro. (Rodrigues, 1997). Acreditamos que o movimento sindical tem no Terceiro Milênio como responsabilidade, além de defender os interesses e as necessidades imediatas de sua categoria, a responsabilidade de contribuir para o estabelecimento da ordem social, da manutenção e

reestruturação da cidadania, de construir uma sociedade mais justa, além de enfrentar os novos desafios relativos às mudanças advindas com a globalização, nos planos geopolítico, produtivo e tecnológico, devendo encarar este novo contexto com novas formas de ação e organização. Trata-se de um momento de mudanças que impõe novos desafios ao sindicalismo, assim como às outras formas de representação social. Pensar na eliminação sindical, seja ela formal (legalidade) ou informal (na falta de legitimidade), seria aceitar que a sociedade perderia a capacidade de atuar coletivamente, e tal fenômeno não tem bases históricas nem sociológicas.

4 – INADEQUAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA ANTE A ATUALIDADE

A Consolidação das Leis Trabalhistas é uma lei geral ou especial, fruto do decreto-lei nº 5.452/43, passando a vigorar em 10.11.1943 em plena guerra mundial. Foi elaborada por uma comissão de notáveis, escolhida pelo então presidente Getúlio Vargas visando solucionar especificadamente os conflitos entre empregador e empregado. Ela traz a soma de todas as leis esparsas que havia naquela época, sendo pois a primeira lei geral por aplicar-se a todos os trabalhadores. Não é um Código, porque sua principal função foi a reunião das leis da época e não a criação, em código, de leis novas. Trouxe grande influência pela técnica que demonstrou.

Constata-se hoje a necessidade de reformulação da CLT, criada em uma época de economia fechada em que as relações econômicas encerravam menor diversificação e complexidade. A CLT se encontra obsoleta em certos aspectos, além de imprecisa e assistemática. Mais além, conviria ao Poder Legislativo verificar a possibilidade e **discutir, com muita cautela**, a conveniência de se admitir expressa disposição constitucional que consagre a flexibilização (de alguns direitos sociais) como mecanismo capaz de adequar e modernizar as relações trabalhistas – sempre com o cuidado de se garantir a proteção do trabalhador. Assim, por exemplo, poder-se-ia implementar o horário flexível de trabalho ou a redução da jornada de modo universal e gradual, com redução concomitante de impostos e encargos, mas sem redução de salários, de conformidade com o lema dos sindicatos franceses de “trabalhar menos para que trabalhem todos”. Conviria, entretanto, que eventual redução da jornada não viesse acompanhada de previsão de horas-extras, pois poderia nesse caso, ser ainda mais oneroso para o empregador, podendo promover desemprego. Para Pochmann

(*apud* Nabuco; Neto, 1999) a jornada de trabalho e a proibição de horas-extras são certamente instrumentos fundamentais no conjunto de medidas associadas ao combate ao desemprego, não acredita que a redução da jornada, isoladamente, seja um mecanismo que por si só possa resolver o problema do desemprego, mas certamente é um item importante. Acrescenta que a redução da jornada é um instrumento importante, mas depende de como é feita: se é com ou sem redução de salário. Esclarece também que no Brasil não só tem aumentado a jornada de trabalho, mas sobretudo, o uso de hora-extra. (Pochmann, *apud* Nabuco; Neto, 1999).

Segundo Vasconcelos (1999), a legislação e a estrutura judiciária seguiram quase inalteradas ao longo dos anos, até tornarem-se, em grande monta, inadequadas ao novo contexto social, adverte que não há mais quem não questione e perceba que a legislação trabalhista, em nosso país, já se encontra ultrapassada e incapaz de atender aos anseios dos trabalhadores e empregadores. E exemplifica:

“Uma mesma e única lei aplica -se a quaisquer contratos de trabalho, tanto àqueles celebrados em qualquer quadrante da federação, do Amazonas ao Rio Grande do Sul, quanto àqueles celebrados no bojo da infinita diversidade das atividades componentes da vida econômica do país, independentemente de se levar em conta o ramo a que se dedicam o empregado e empregador sujeitos de tais contratos. O significativo número de contratos especiais de trabalho regulados em lei com fito de atender a condições e atividades especiais, em relação aos músicos, engenheiros, petroleiros, médicos e enfermeiros, bancários, professores, ascensoristas, cabineiros, trabalhadores rurais, trabalhadores temporários, desportistas, etc., não exauriu nem de longe as peculiaridades e nuanças específicas pertinentes a cada uma das atividades mencionadas ou outras possibilidades”.

Neste mesmo pensamento observa Nascimento (1999), que o Estado não tem condições de elaborar uma lei para cada profissão, entendendo que não é justo que o Estado regulamente algumas profissões e outra não, acrescenta que a tendência moderna é para a transferência dessas regulamentações do âmbito da lei para o das negociações coletivas. Segundo Andrade (1995), a dinâmica e a complexidade das relações laborais, por excelência, multifacetadas, impõem uma visão interdisciplinar, obrigando o jurista a sair do círculo vicioso e centrado numa análise puramente normativa, dissociada da realidade econômica, política e social. Andrade (1995) adverte que se verifica uma tendência ao extrapolamento do sistema normativo (muito ao gosto do positivismo jurídico metodológico). A praxis jurídica, a partir da negociação coletiva, reverencia a vitalidade desse ramo do Direito que, de forma revolucionária e pioneira, permite à sociedade civil organizada produzir suas próprias leis. No mesmo entendimento enfoca ainda Andrade (1995) que o Direito do Trabalho Coletivo ou Sindical é muito significativo por ser um ramo *“sui generis”*, onde os atores sociais aparecem como autores e destinatários das regras jurídicas; explica que é *“sui generis”* exatamente por

deslocar do Poder Legislativo o privilégio ou o centro primordial da elaboração das leis trabalhistas. Para Souto (1995), na perspectiva sociológica, *“ô que mais importa é o que acontece realmente na comunidade, que faz certas normas serem consideradas válidas e orientadoras do comportamento humano”*. Afirma Nascimento (1996) que é a missão de legislar sobre o Direito do Trabalho dificultada quando as categorias econômicas e profissionais não participam da elaboração das leis, registrando, por outro lado, a inaptidão do Processo Legislativo Clássico, para atender à celeridade exigida pelas leis trabalhistas. Meio campesino, as normas rurais brasileiras (Estatuto da Terra e Lei nº 5.889/73) são incompatíveis com a realidade rural, porque desagregadas do mundo fático. A normatização foi estatutária, rígida, inflexível e promanada do Estado para a sociedade. Não foi normatização extraída dos usos e costumes rurais, e lei dissociada da realidade não medra. A realidade rural não é estática e uniforme, muito ao contrário, é extremamente oscilante, instável e com uma gama tão variada de situações que é impossível conte-las em normas, seja visualizadas sob o prisma geográfico ou topográfico, seja angularizadas pelos usos e costumes regionais, seja analisadas de cultura agrícola de per si. A legislação, que deveria ser o mais flexível possível, ante a grande variedade de fatos emergentes da diversidade de situações (basta ver as diferenças no cultivo da mandioca, da cana-de-açúcar, da laranja, do milho, do trigo, etc.), foi excessivamente rígida, tratando o meio rural como se fosse indústria e comércio. Para a agropecuária deve haver uma legislação especial e diferenciada, pois não se pode pretender aglutinar a realidade camponesa com a urbana. Aumentando esse erro, veio o Constituinte/88 e unificou os direitos do trabalhador urbano e do rural. Enfeixou as normas trabalhistas na unicidade, quando as situações são díspares e totalmente diferentes. (Galdino, 1996). Observa Seabra (1979) que, às vezes, a lei nasce de paixões momentâneas e, outras, mesmo originada dos melhores intentos, a realidade a mostra impraticável diante de circunstâncias especiais. E é impossível antever tudo que ocorre.

Concluimos, pois, com base nos fundamentos teóricos e práticos aqui apresentados, que o Estado Moderno não consegue acompanhar a dinâmica e a complexidade das relações trabalhistas, devendo outorgar aos próprios atores sociais, através das entidades sindicais representativas, a capacidade de produzir as suas próprias leis, possuindo os mesmos âmbitos de validade (pessoal, material, especial e temporal) daquelas emanadas do Poder Legislativo ou de outro poder instituído.

5 - A GLOBALIZAÇÃO E OS NOVOS TEMPOS

O nosso século, como disse Humberto Eco:

“...é o da aceleração tecnológica e científica, que se operou e continua a se operar em ritmos antes inconcebíveis. Foram necessários milhares de anos para passar do barco a remo à caravela, ou da energia eólica ao motor de explosão; e, em algumas décadas se passou do dirigível ao avião, da hélice ao turboreator e daí ao foguete interplanetário. Em algumas dezenas de anos, assistiu-se ao triunfo das teorias revolucionárias de Einstein e a seu questionamento. O custo dessa aceleração da descoberta é a hiper-especialização.” (Eco, apud Andrade, 1995).

No início da década de Sessenta, a organização da atividade econômica entra em uma fase de profunda transformação, o aspecto conhecido desta transformação, segundo Sassen (1991), é o desmantelamento de antigos centros de poder industrial nos Estados Unidos, Reino Unido, mais recentemente e cada vez mais no Japão, assim como a acelerada industrialização em vários países de terceiro mundo. E um aspecto menos familiar, ainda para Sassen (1991) é a rápida internacionalização da indústria financeira na década de Oitenta que incorporou uma multiplicidade de centros financeiros em uma rede mundial de transações. E finalmente entende que os avanços na tecnologia da informática e das telecomunicações facilitaram a dispersão de tais centros no mundo todo e, ao mesmo tempo, a sua participação em mercados internacionais. (Sassen, 1991). As mudanças econômicas, reconhecidas como as que constituem o motor principal dessas transformações, foram cada vez mais explicitamente analisadas como ligadas a processos internacionais e não apenas, como efeito das reestruturações econômicas internas (nacionais, regionais, locais) e das políticas urbanas. Tal mudança de perspectiva faz com que hoje se leve em conta a internacionalização-transnacionalização-mundialização-globalização como fator de crescente e maior importância. (Préteceille, apud Ribeiro, 1994).

Com a introdução da globalização, o sistema nacional é regulamentado basicamente pela economia internacional, abrangendo o campo do trabalho, os aspectos culturais, financeiros, ambientais, comerciais, jurídicos, etc. A globalização e a rapidez da informação tornam-se aspectos dominantes da organização social e econômica com a redução dos postos de trabalho. A multiplicação das empresas transacionais, tanto quanto das redes de informação e de comunicação permitem aos agentes econômicos contornar as normas nacionais e mesmo subtrair-se a elas.

Há um comando global pelas empresas transacionais na produção das economias e mercados de outros países, com predominância da ideologia do neoliberalismo, estimulando o regionalismo. Com a globalização tem-se a limitação da soberania do Estado prevalecendo os

padrões da estrutura global do poder. E para tentar permanecer com sua soberania, os Estados se unem em blocos.

Entretanto, mesmo que a globalização pretenda uma cultura global, está batendo de frente com os países porque há várias diferenças culturais e ideológicas o que leva a conseqüências drásticas para o Estado nacional que não esteja preparado em seu setor social e político, resultando inconvenientes para a maior parte da humanidade. As disparidades no seu uso estão garantindo a exacerbação das desigualdades e o que vemos hoje é exploração da mão-de-obra pois o número de trabalhadores é superior ao número de vagas.

Outra característica da globalização da economia é o conseqüente crescimento do desemprego, lembrando que esse fato, o desemprego, não é gerado única e exclusivamente pelo processo de avanço das empresas transnacionais, que, motivadas pela política de maior lucro, utilizam o menos possível a matéria-prima e a mão-de-obra o que diminui sensivelmente o número de emprego no mundo industrializado, causando o conhecido desemprego estrutural. Trata-se não de uma crise econômica passageira, mas resultado do capitalismo globalizado, da utilização de avançadas tecnologias na produção, objetivando aumentar a qualidade do produto e vencer a concorrência. Elimina-se então grande quantidade de trabalho não qualificado e gera-se uma quantidade pequena de trabalho qualificado.

A nova tecnologia, aplicada tanto à produção como ao comércio e serviços, é o grande traço diferenciador da globalização em relação aos momentos econômicos que a precederam; mais que um facilitador, a nova tecnologia e sua forma de gestão são fatores determinantes de novas opções e comportamentos, antes impensáveis dada a imensa dificuldade técnica.

Assim, a própria atividade industrial informatizada e automatizada exige que os trabalhadores possuam escolaridade suficiente para não só operacionalizar, como também inovar os maquinários, o que determina um aumento na demanda por maior grau de escolaridade do trabalhador médio, e reduz ainda mais o número de vagas. Por outro lado, a formação de uma massa de excluídos em um mundo globalizado também provocará conseqüências jurídicas, que afetam especialmente o Direito do Trabalho.

O trabalho é um bem social e constitui em sua essência um direito humano fundamental. Na evidência de transformações laborais no âmbito internacional, ocorrendo várias mudanças nas soberanias, proporcionando mobilidade da força do trabalho entre países, para se obter direitos trabalhistas, há a obrigação indispensável de determinar preceitos programáticos (convenções, recomendações e resoluções da OIT), normas legais e princípios extraterritoriais que sejam aplicáveis aos casos conflitantes que ora começam a aparecer.

Segundo Nascimento (1999):

“.. a transformação tecnológica pela qual passa o Brasil e outros países está afetando as relações de trabalho e provocando, entre empregados e empregadores, novas situações para as quais não existem leis. Embora em processo inicial, as mudanças serão profundas e alterarão os conceitos de emprego e trabalho. Empresas e funcionários virtuais, jornada flexível de trabalho, tele-trabalho, filiação sindical na internet, trabalho virtual e sem registro, controle de equipamentos, monitoramento de funcionários, ações por danos morais e físicos, como a LER, assédio sexual no ambiente de trabalho. São situações que estão tornando inócua boa parte da legislação trabalhista brasileira, baseada ainda na CLT originária da Era Vargas, também deixando um vácuo legal sobre as novas relações de trabalho. Trata-se de um cenário ainda nebuloso sobre o qual empresas e funcionários se debatem para saber onde estão os direitos e deveres de cada um. As decisões acabam nas mãos dos juízes que devem arbitrar sem o apoio das leis sobre as novas questões de trabalho”.

A globalização trouxe como consequência a tecnologia introduzindo, assim, novas condições de produção, informações e produtos que circulam fáceis pelos vários espaços geográficos. São novas formas de pensar, de agir que, atingem principalmente os países em desenvolvimento, tendo em vista o grau de protecionismo que ali oferecem as leis trabalhistas. A introdução da tecnologia pode apresentar pontos positivos e negativos do ponto de vista das relações de trabalho.

Pontos positivos da tecnologia

- rede de informação ampla/aldeia global
- rapidez dos meios de comunicação
- qualidade/quantidade na produção
- expansão para a informática
- aumento da industrialização
- ampliação do mercado consumidor

Pontos negativos da tecnologia

- despreparo da mão de obra
- globalização da pobreza
- avanço do desemprego
- aumento da distância entre ricos e pobres
- exploração pelos países desenvolvidos
- aumento da exclusão social

Positivamente, no âmbito laboral, as inovações tecnológicas produzem efeito benéfico, permitindo o afastamento do homem das atividades parceladas, repetitivas, monótonas, insalubres e perigosas, prejudiciais à saúde física e mental. Além disto, houve avanço na questão do trabalho das mulheres (aumento da taxa de atividade e dos salários das qualificadas), proibição ao trabalho do menor, políticas de discriminação positiva a favor dos negros (as), alongamento da permanência das crianças nas escolas, etc. Contudo, aqueles países que estão em desenvolvimento e participam desse mercado internacional sofrem a ampliação do desemprego, tendo em vista o processo de desindustrialização. Os trabalhos criados (especialmente no comércio e no terciário) são insuficientes para repor os trabalhos perdidos no setor formal (indústria e funcionários públicos em especial). Além disto as ocupações criadas estão em sua maioria no setor informal e portanto, freqüentemente precarizados, eventuais e de alta rotatividade.

As cidades mais ligadas ao processo de globalização possuem muitos contrastes sociais, concentra-se o máximo de poder e de riqueza e nelas aparecem de modo gritante fenômenos de exclusão social e o declínio do emprego industrial. Prêteceille (*apud* Ribeiro, 1994) afirma que o declínio do emprego industrial existe nas maiores cidades do mundo capitalista desenvolvido. Mas não pode se afirmar que ele é aí mais rápido do que em inúmeras grandes cidades não (ou menos) globais, e sua proporção como sua taxa de declínio são muito desiguais entre uma e outra cidade global. A desindustrialização da cidade global é fenômeno que precisa ser bem analisado. Trata-se de um desaparecimento, em tendência, da indústria substituída pelas finanças e pelo terciário superior, ou de uma baixa do emprego industrial correspondente às mudanças que nele estão se operando, mas ligado a uma reestruturação seletiva das indústrias presentes, e não ao desaparecimento destas.

A grande mutação tecnológica é dada com a emergência das técnicas da informação, adaptáveis a todos os meios e culturas, ainda que seu uso perverso atual seja subordinado aos interesses dos grandes capitais. A realidade virtual dos meios modernos de comunicação prescinde dos limites materiais. Por isso, ela mostra seu lado cruel que é a substituição do trabalho humano pelo software, a desnecessidade de um quadro numeroso de empregados para obter os mesmos resultados com redução de demanda entre 25% a 35% da força de trabalho. Com a informática e a robótica houve um aumento do desemprego mostrando uma realidade bem diferente daquela na qual o direito do trabalho propôs e propõe ao longo dos anos.

Após a Segunda Guerra Mundial, tem-se a formação dos primeiros Blocos Regionais para integrar os países e fortalecer as suas economias. A integração dos blocos econômicos regionais anuncia nova era no cenário mundial. Na busca de assegurar um mercado próprio, protegido das tensões, disputas e concorrências das corporações transnacionais, dificultam a entrada de produtos de outros países ou regiões e de empresas mais eficientes, ou seja, daquelas que produzem com melhor qualidade e menor custo, obstaculizando o processo globalizante.

O Mercosul, como um desses blocos, vigente a partir de 29 de março de 1991, é uma comunidade internacional reunindo os Estados do extremo Sul da América Latina: Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai. Criado pelo Tratado de Assunção, justamente com a finalidade de promover a integração desses países, reduzindo e eliminando as barreiras alfandegárias e instituindo um bloco econômico para incentivar sua participação no mercado internacional. (Nascimento, 1999). Há de se registrar que um dos objetivos é a previsão de harmonização das leis trabalhistas de seus países integrantes, o que foi confirmado pelo Protocolo de Ouro Preto.

Outrossim, além das questões de livre comércio entre os Estados membros, tais blocos preocupam com a harmonização do Direito do Trabalho, apesar de que essa harmonização dentro do Mercosul passa pela compatibilização de normas imperativas e de ordem pública de cada um dos Estados integrantes (tornando-se praticamente impossível a uniformização da legislação trabalhista), sendo certo, que já existe em boa parte, pelo menos quanto a regras gerais e de cunho teórico, como a série de princípios consagrados em documentos internacionais de cunho social, preconizando direito a trabalho digno, proteção ao trabalho da mulher e ao menor, direito à justa remuneração, entre outros.

Tem sido buscada a harmonização da legislação trabalhista também pela negociação coletiva transnacional, pois, a internacionalização das relações de trabalho é fato notório, necessitando porém que haja maior número de convenções internacionais do trabalho. Para os latino-americanos a alternativa é clara: integração ou atraso.

O Tratado de Assunção não dispunha sobre desenvolvimento de políticas sociais e temas trabalhistas. Em pouco tempo depois, os ministros do trabalho do Mercosul, pela Declaração de Montevideu, em dezembro de 1991, colocaram a preocupação nas questões sociais: necessidade de atender aspectos laborais do mercosul; proposta de criação de um subgrupo de trabalho sobre assuntos laborais; iniciativa de estudar a possibilidade de adotar

uma Carta Social do Mercosul. Hoje tem-se tal subgrupo que se preocupa com assuntos laborais e seguridade social.

As regras trabalhistas do Mercosul deverão ser incorporadas ao direito brasileiro para que possam surtir efeito perante as cortes nacionais. Deve-se destacar que não há qualquer hierarquia entre as normas advindas do sistema do Mercosul e as da OIT, devendo ser aplicadas quando houver conflito entre essas, os conceitos da especificidade e da posteridade.

Tem-se que no campo do Direito do Trabalho a ideologia originária e atual do Mercosul tende às chamadas desregulamentação e flexibilização. Neste sentido, compromete de maneira importante a direção das reformas pretendidas no âmbito regional.

Nos limites do Mercosul, as alterações promovidas no ordenamento laboral de cada Estado membro não se justificam pela necessidade de concorrência entre os próprios países integrantes do bloco. O baixo custo do trabalho como fator de atração de novos investimentos contrasta com a posição de países ricos, cujos ordenamentos, através da legislação ou negociação, garantem um sistema de proteção laboral. No que concerne aos países do Mercosul as condições de trabalho não são contrastantes a ponto da tendência negativa vir a beneficiar um país em detrimento do outro. Notamos a mesma tendência de flexibilização de direitos trabalhistas como forma de inserção no comércio internacional, ou seja, compartilham os mesmos problemas, mais que concorrem entre si.

O modelo inicial para a ação política e normativa do Mercosul consistiria nas convenções da OIT ratificadas pelos Estados membros. Pela 86ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1998 tem-se a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho dando condições mínimas de trabalho. Sendo, pois, os direitos fundamentais: a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalhos forçados, erradicação do trabalho infantil e a supressão da discriminação no emprego.

A Declaração Sócio-laboral do Mercosul adotada em 1998, em Brasília, reconheceu os direitos fundamentais dos trabalhadores, entretanto, apenas o Uruguai e Argentina ratificaram todas as convenções que tratam dos direitos fundamentais.

Quadro 1 - Comparativo dos Direitos Trabalhistas/1988 por alguns países da América Latina e segundo temas contemplados na CLT.

	Brasil	Argentina	Paraguai	Uruguai
Jornada Semanal	44 horas	48 horas	48 horas	44 horas nas atividades comerciais 48 horas nas industriais
Repouso semanal remunerado	Contempla	Contempla	Contempla	Contempla
Férias anuais remuneradas	Contempla	Contempla	Contempla	Contempla
Liberdade Sindical	Contempla	Contempla	Contempla	Contempla
Reconhecimento de normas coletivas autônomas	Contempla	Contempla	Contempla	Contempla
Normas	Contempla regras constitucionais e infra-constitucionais	Contempla regras constitucionais e infra-constitucionais	Contempla regras constitucionais e infra-constitucionais	Incentiva os mecanismos autônomos em matéria de Direito Coletivo
Jornada diária	8 horas	8 horas	9,15 horas	9,30 horas
Férias	Considera o número de faltas para apuração do período devido. Quanto mais tempo de casa, maior o número de dias de férias	Sua concessão considera o tempo de serviço	Sua concessão considera o tempo de serviço	O empregado tem direito a 20 dias úteis
Norma Constitucional	“Art.8º - é livre a associação profissional ou sindical observado o seguinte: a lei poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência ou intervenção na organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial que será definida pelos trabalhadores ou empregados interessados, não podendo ser inferior à área do município.”	“Art.14 bis - El trabajo em suas diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador:(...) organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”	“Artículo 96- De la libertad sindical. Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato. Para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo competente. En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas	“Artículo 57-La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.”

			establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical.”	
Seguridade Social	<p>A constituição brasileira de 1988 consagrou a expressão seguridade social, até então oficialmente inexistente, para consignar um padrão de proteção social que se queira abrangente e redistributivo. Princípios inscritos na Carta 88:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceito de Seguridade • A universalidade da cobertura e do atendimento • A uniformidade dos benefícios • A seletividade e a distributividade da proteção • A irredutibilidade dos valores pagos • A equidade na forma de participação no custeio • A diversidade das bases de financiamento • O envolvimento da comunidade nas decisões e o caráter democrático e descentralizado da gestão <p>- A proteção social no Brasil vem se tornando cada vez mais do tipo americano.</p>	<p>-Regime de Pensões, baseado nas contribuições dos aposentados, benefícios de natureza assistencial a todos os cidadãos com mais de 65 anos de idade.</p> <p>-A asseguaração contra acidente e doenças</p>		<p>- O trabalhador incapacitado para o trabalho em qualquer emprego tem direito à pensão por invalidez, além disso, tem direito os herdeiros à pensão, quando o trabalhador falecido gozava de pensão ou era sujeito de cobertura assegurativa de pelo menos um ano ou se recebia benefícios de desemprego na data da morte.</p> <p>- No regime de desemprego estão assegurados os trabalhadores da indústria e do comércio com previsão de regimes especiais para as indústrias de carne e de lã.</p> <p>- Têm direito aos benefícios os trabalhadores que possam comprovar seis meses de contribuições, 2 anos de residência e cuja situação de desocupação não seja voluntária ou por causa de participação direta em greve.</p>

Fonte: CRUZ, Cláudia Ferreira (2001).

6 – A PASSAGEM DO SISTEMA FORDISTA PARA O PÓS-FORDISMO

As mudanças tecnológicas e de gestão trazidas pela globalização estão criando uma nova tendência no Direito brasileiro. Fala-se internacionalmente em desregulamentação ou em flexibilização do Direito do Trabalho como tentativas de solução para os problemas trazidos pelo chamado pós-fordismo ou taylorismo.

Ao contrário, tem-se que a dinâmica de um país é bem diferente da do outro, bem como as soluções encontradas. Exemplo disso foi o sistema desenvolvido pelo Japão, ou seja, o Sistema Toyota de Produção, caracterizado pelo ‘just in time’ e a automação, trazendo a invasão de produtos japoneses embutida, assim, a transferência de certa tecnologia. Com ele havia o não-estoque e a terceirização de várias fases de produção. Esta terceirização, frequentemente entregue a empresas de porte médio, oferecia menor organização sindical e era mais permeável à informalização do trabalho.

A respeito do pós-fordismo, a produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. Não mais se procede a produção em série e massa do fordismo. Desse modo a produção sustenta-se na existência do estoque mínimo, através do melhor aproveitamento possível do tempo de produção. E, por oportuno, cito algumas características destas duas formas de produção que por serem baseadas em paradigmas tecnológicos diferentes, apresentam características também diferentes na maneira de produzir.

Quadro 2 – Características do Fordismo e Pós-Fordismo

Fordismo	Pós-Fordismo
Introdução das máquinas-ferramentas	Introdução da informática
Regime de contrato formal	Flexibilização do contrato
Oposição entre trabalho/capital	Terceirização de Várias fases da produção
Padronização de tarefas aos trabalhadores/ Produção em série / Salário proporcional à produtividade Produção em Massa	Polivalência do trabalho/ Salário não proporcional à produtividade/ Salário separado da produtividade

Fonte: A Autora.

Com o desenvolvimento do fordismo houve muitas divergências entre o capital, que representava a classe dominante, e os sindicatos que conflitavam para obterem melhores condições de trabalho. A conciliação possível foi realizada pela intermediação do Estado, que cobria o Seguro Social dos trabalhadores. Já nos anos oitenta, a pressão dos déficits fiscais não permitiu manter a intermediação, aumentando a pressão do capital sobre o emprego e salários, tendo como consequência o desemprego que atingiu diretamente os sindicatos de classes vivenciando, pois, um período de extrema turbulência nas relações de trabalho.

O objetivo da nova era tecnológica pós Oitenta é que as relações de trabalho se resolvam diretamente entre sindicato (ou trabalhador e a empresa). Além disto, alegando não estar apto a competir com as empresas estrangeiras, muito mais eficientes, os empresários brasileiros recusam-se a pagar os encargos sociais e comportam sob a via da ilegalidade ou informalidade.

O quadro, tal como se prefigura a esta altura, sugere a convivência de regimes jurídicos para as relações de trabalho que sejam capazes de conviver, em modelos diversos, compatíveis com a variedade do sistema econômico-produtivo, especialmente quando o setor terciário da economia se expande mais rapidamente que os demais.

A missão da Justiça do Trabalho, frente a este processo de globalização, reside na busca de conciliação de controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Para tanto, precisa se adequar à nova atualidade que ora se apresenta, pois o Direito, como a sociedade, é dinâmico, dialético. Aliás, não houvesse distância entre a norma jurídica e a realidade, a ordem social seria mais justa.

7 – DESEMPREGO: um dos maiores problemas do sistema é o desemprego

Apesar de sua crítica ao trabalho alienado (segundo Hegel e Marx), Friedmann (1972), invocando ainda Freud e Erich Fromm, faz apologia do trabalho. Segundo Friedmann (*apud* Andrade, 1995), e o seu conceito de trabalho equilibrante, é por intermédio dele “que o homem, ajudado por instrumentos sempre mais eficientes, modifica o seu próprio meio e, em contrapartida, pode se modificar a si próprio.” E, segundo Marx (*apud* Andrade, 1995), “agindo sobre a natureza, que está fora dele, através do movimento e transformando-a, o homem transforma também a sua própria natureza. Andrade (1995) cita em sua obra um trecho de Thomas Mann, extraído do romance “A Montanha Mágica” (1919): “*Fiquei pensando, a respeito, que a diferença ética entre capitalismo e o socialismo é insignificante, porque ambos consideram o trabalho o princípio supremo, o absoluto*”. Para Kurts (1992), o verdadeiro conflito básico da modernidade não é aquele entre trabalho e não trabalho, como sempre supôs o marxismo ingênuo do movimento operário e da luta de classe, mas sim, “aquele entre o conteúdo social e a forma não social do próprio trabalho”. Para Offe (1989), segundo as tradições clássicas, tanto da sociologia Marxista quanto da Burguesa, o trabalho seria o dado social central. Chama a sociedade do trabalho como uma trivialidade sociológica. O trabalho, portanto, assume uma posição estratégica nos projetos de teorias sociais. O modelo de uma sociedade burguesa centrada na atividade econômica, voltada para o trabalho, “impulsionada por sua racionalidade e abalada pelos conflitos trabalhistas, é o centro das pesquisas de Marx, Weber e Durkheim, configurando uma clara identidade, apesar das divergências na abordagem metodológica e nos resultados teóricos”.

É fato notório, em termos de geopolítica, que o fator desemprego é elemento potencialmente desestruturador da arquitetura social, já que é indicador de instabilidade no processo produtivo e afeta diretamente toda a conjuntura da sociedade, com o desemprego vieram as inovações, como por exemplo, contrato a tempo parcial, suspensão temporária do contrato de trabalho, bolsa de requalificação profissional, compensação anual de horas e mais recente, o contrato de trabalho por tempo determinado instituído pela lei nº 9.601/98, tudo para permitir o aproveitamento das pessoas desempregadas.

Segundo Andrade (1995), na sociedade atual o centro da discussão não se restringe à substituição do homem pela máquina. Essa substituição é irreversível, e atingirá milhares de pessoas. A grande preocupação é permitir o acesso aos bens produzidos pela sociedade pós-industrial a todas as pessoas, indiscriminadamente. Inclusive, àquelas que não tem acesso ao trabalho, mas que deve ter direito a uma vida digna, aos preceitos fundamentais da cidadania.

O aumento dos conflitos trabalhistas no Brasil é inconteste. Como causas desse agravamento, não temos dúvida em apontar a falta de soluções negociadas. Esse fator incontestável leva à elevação do número de demandas perante a Justiça do Trabalho. Uma outra afirmação que também nos parece irrefutável é aquela de que o Brasil é um dos países que mais regulamenta legalmente as relações de trabalho e menos cumpre essa regulamentação, e que a Justiça do Trabalho é a justiça dos desempregados, que só procuram seus direitos depois de demitidos, e, mesmo assim, quando não há outras maneiras de sobrevivência. Se de um lado temem represálias na obtenção de novo emprego, de outro desestimulam-se com as complicações e demora de um processo trabalhista.

O mal maior se posiciona não na relação de emprego: fixo ou provisório, mas na falta do mesmo. Quanto aos sindicatos, fortes aliados do trabalhador, tem-se o seu enfraquecimento por diversos fatores.

Dentre outros, deve-se citar exatamente o desemprego, que lhes tirou a possibilidade de lutar pela melhoria das condições trabalhistas, obrigou-os a voltar para a defesa dos empregos, a reivindicação de políticas de desenvolvimento econômico e a redução da jornada de trabalho. (Nascimento, 1999).

Nos anos Oitenta os sindicatos brasileiros se fortaleceram, apesar de divergências e dificuldades nas relações de trabalho. Ao longo de todo país, eles fizeram presença com suas manifestações. Não só o ABC Paulista, ou a indústria do Rio de Janeiro, mas também a região mineira, do Vale do Aço, Belo Horizonte, Betim e Contagem enfrentaram ações, greves e negociações, conquistas tão importantes quanto das regiões de industrialização mais avançada. (Nabuco *apud* Nabuco e Neto, 1999). No ano de 1974, iniciaram-se os

investimentos externos na região, como a Fiat e a Krupp, que obtiveram incentivos fiscais e financiamentos pelo governo mineiro, aumentando as arrecadações, bem como incentivando maiores condições de produtividade e gerando mais emprego, em especial no setor de metalurgia que cresceu consideravelmente. Com tanto desenvolvimento, ampliaram-se as exportações tanto do minério de ferro quanto do ferro-liga, chapas de ferro e aço, tratores e automóveis, necessitando assim, do aumento da tecnologia como resposta rápida para os pedidos externos.

Desta forma, o período 1978/80 (início do chamado Novo Sindicalismo Brasileiro) mostrou-se significativo no número de greves, sendo 40% delas no setor metalúrgico, visto a importância e a maturidade deste setor comparadas aos outros setores da economia mineira. Estes movimentos grevistas, com pautas diversificadas, mas onde sobressaia a questão da reposição e aumento salariais, fizeram com que o cumprimento dos direitos trabalhistas fosse estável, o que deu consideráveis reajustes nos salários. Segundo Le Ven (1988), *‘a relação paternalista existente entre gerente e operário foi dando lugar a uma expressão coletiva de interesses bem delimitados pelos operários’*. Viu-se, portanto, um aumento dos movimentos sindicais na região, fazendo pressão à classe dominante.

O resultado alcançado por uma região não é o mesmo obtido em outra, daí os direitos adquiridos pelos sindicatos não serem amplos, tendo certos direitos atingido apenas algumas regiões.

Em Minas Gerais, o objetivo buscado não foi apenas com relação à definição do piso salarial, chegando os sindicatos a preocupar-se com outros aspectos do trabalho (saúde, condições de trabalho, segurança, creches, etc.). Assim, nos anos de 1980/90, ampliaram-se os movimentos grevistas também em outras categorias de trabalhadores, uma vez verificadas várias mudanças nas relações trabalhistas (uma postura mais negociada) diversificando os direitos requeridos a partir da década de Noventa.

Portanto, vimos a grande importância do movimento sindical como apoio para as relações de trabalho, o seu fortalecimento no Brasil e a sua força na solução para obter os direitos do trabalhador. O seu objetivo é único mas a sua ocupação sobre o tipo de reivindicação sofrerá mudanças constantes em consequência das transformações nas relações empregado/empregador. A situação é muito delicada, pois o emprego é a forma principal a partir da qual o trabalho se organiza e é executado. A dúvida, porém, é se no decorrer dessas mudanças, diga-se de passagem necessárias, a norma jurídica trabalhista acompanhará, dando os devidos direitos aos trabalhadores.

Evidentemente, deve-se buscar medidas que apontem para a recuperação dos níveis de ocupação, não somente em termos numéricos, mas, também, no que tange à qualidade dos postos de trabalho, levando-se em conta o elevado nível de desemprego e o fato de que cerca de apenas 15% dos desempregados têm acesso ao seguro-desemprego (nos países desenvolvidos, tal percentual é entre 50% a 90%). Soma-se a isso, a grande participação dos trabalhadores em segmentos ocupacionais mais fragilizados e a alta rotatividade de mão-de-obra, característica do mercado nacional.

CONCLUSÃO

De certo existe hoje no Brasil um mercado de trabalho cuja oferta de postos é inferior à demanda. A chamada sociedade do trabalho, conceito fundamental nas Ciências Sociais Clássicas – Marx, Weber e Durkheim, perdeu o seu “status” de dado social central, passando a dividir com outros pontos de referência, também importantes, a compreensão das sociedades contemporâneas. Quanto ao papel dos sindicatos, tanto nas negociações coletivas quanto no processo de formação da vontade política, outros aspectos devem ser considerados, talvez com o advento da sociedade pós-industrial, onde se ampliam as participações dos serviços, tanto avançados como atrasados e onde a informalidade, precarização e ilegalidade são crescentes. Entendemos a necessidade da inserção de novos paradigmas que emergem da sociedade civil organizada, tais como a elaboração de leis trabalhistas através da negociação coletiva, visto que o Estado não mais responde à expectativa das relações de trabalho. A razão mais plausível, para o surgimento dessa nova concepção é que as forças do Estado não são suficientes para realizar a regulamentação necessária ao trabalho. O Direito do Trabalho, como abordamos, é muito rígido e sistemático. Assim, defendemos que o problema não pode ser resolvido se não por leis autônomas elaboradas pelos próprios grupos sociais organizados (sindicatos) e também pela flexibilização de adaptação. Entendemos que trata de um direito novo negocial, onde as próprias partes elaboram suas leis, preservando e garantindo os direitos irrenunciáveis, prevenindo os conflitos trabalhistas, através da adequação dos direitos à realidade de cada categoria. Assim no próximo capítulo faremos uma abordagem do novo papel dos sindicatos na sociedade contemporânea, bem como os desafios diante das atuais tendências. Este lugar dos novos sindicatos será central na resolução dos conflitos trabalhistas, buscando mais a sua previsão do que uma já difícil e comprometida solução posterior.

Como vimos, a flexibilização tem se mostrado extremamente necessária tendo em vista as tecnologias de gestão e da própria atitude do Estado. Para definirmos melhor a flexibilização das relações de trabalho que consideramos justa do ponto de vista social – flexibilização por adequação.

No próximo capítulo descrevemos a origem do sindicato, quando a solidariedade, integração e cooperação eram características principais da sua atuação, com ainda pequena proteção do Estado. Tentaremos mostrar que estas qualidades são indispensáveis à vida sindical, especialmente quando deixamos a ótica do permanente conflito e adotamos a ótica de intermediação, conciliação e mediação.

CAPÍTULO II

ORIGENS DO SINDICALISMO A PARTIR DO ASSOCIATIVISMO

INTRODUÇÃO

No capítulo anterior destacamos o papel do sindicalismo como motor da evolução das relações de trabalho em seu histórico conflito com o capital, mediado pelo Estado. Desta forma, é preciso entender suas origens, sua força e suas debilidades. Este capítulo aborda a evolução da união entre os trabalhadores, desde o período analisado até os dias atuais do sindicalismo internacional. Essa retrospectiva mostrou-se fértil, uma vez que tornou possível uma análise comparativa do surgimento dos sindicatos ao longo da história, sendo que há hipóteses históricas de que uma das visões aposta na força da história do capitalismo, quando ele se transforma de comercial a industrial. Toda a sociedade se transforma, quando o trabalho passa a ser mercadoria. Do outro ponto de vista – processo endógeno – os conflitos internos às corporações chegaram a tal ponto que houve necessidade de quebra de hierarquias. A solidariedade entre os trabalhadores se amplia nas reivindicações trabalhistas e a luta de classes será tanto mais forte quanto maior for a solidariedade. O surgimento do sindicalismo pode ter se dado, não através da Revolução Industrial (fator externo), mas ter surgido, como uma explosão dentro das corporações (fator interno). (Nascimento, 1997). Marx e Engels, no famoso Manifesto do Partido Comunista de 1848, definiram, numa única frase, o Núcleo

central das sociedades modernas: *‘tudo que é sólido desmancha no ar’*. O desenvolvimento é inexorável, impossível de ser interditado. Mas não é sinônimo de destruição pura e simples daquilo que foi construído no passado. Há de ser encarado dentro de uma visão transformadora. Entendemos que assim deve ser entendida a nova postura sindical, dentro de uma visão transformadora, de uma postura de reivindicações para uma postura negocial, sem contudo perder de vista o passado. Masi (*apud* Andrade, 1995), afirmou recentemente:

‘Para entrever o futuro é preciso não perder de vista o passado, percorrendo a marcha do progresso tecnológico, longa, acidentada, interrompida em vários pontos porque, como observa Bacon no século XIV, o tempo, como o espaço, tem os seus desertos e as suas solidões’.

Andrade (1995) faz referência a filosofia pré-socrática, especialmente com Heráclito o logos, como a unidade dos contrários, é mantido pela oposição de todas as coisas entre si: *‘O contrário é convergente e dos divergentes nasce a mais bela harmonia, e tudo segundo a discórdia’*. Assim entendemos que os sindicatos (trabalhadores e patronais), na busca de desafios diante das atuais tendências devem deixar de lado a postura do confronto e buscar a convergência das idéias, para que das divergências nasça uma relação trabalhista mais harmônica e sobretudo mais humana. A nosso ver, os sindicatos através da negociação coletiva, com seus mecanismos ou procedimentos, acordos, convenções e contratos coletivos, têm duas funções básicas: produzir normas, transformar ou socializar a vida humana.

Para Russomano (*apud* Andrade, 1995), a tendência do homem para conviver com seus semelhantes, explica, sociologicamente, o fato histórico do sindicalismo, favorecido pela similitude de interesses daqueles que exercem atividade profissional idêntica, similar ou conexa ou de quem participa de empreendimentos econômicos da mesma natureza. O espírito associativo é, pois, uma de suas características, “como animal social ou animal político”. Para Aristóteles (*apud* Andrade, 1995), a virtude não é realizável fora da vida em sociedade. A origem da vida em sociedade é que o indivíduo não se basta em si mesmo, no sentido de que não pode por si só prover as suas necessidades, nem alcançar a virtude. Caberiam, como no dizer de Vianna (*apud* Andrade, 1995), tais pesquisas, mais num estudo de sociologia do que na história do sindicalismo que, para muitos, nasceu com a Idade Moderna e é consequência da Revolução Industrial, como a máquina e a fábrica. Assim, o sindicalismo é manifestação do espírito associativo do homem. O vigor da associação, sua força reivindicatória, sua capacidade de impulso, suas perspectivas de sobrevivência sempre hão de depender da solidariedade entre seus componentes. Trabalhadores e produtores, na medida em que foram

ganhando importância na ordem social, constituíram, por isso, seus próprios grupos, para defesa de seus interesses peculiares, dispostas em posições adversas.

Da mesma forma, as guildas eram associações ou ligas criadas com a finalidade de defender os interesses de seus integrantes, a base sendo um sentimento transcendental de companheirismo, lealdade e inclusive, de justiça. A princípio, suas finalidades eram apenas religiosas e de assistência recíproca, depois tiveram fins políticos, comerciais, artesanais etc., dando margem ao aparecimento de guildas mercantis e guildas de ofícios e a partir desse momento pode ser definida como órgão de benemerência social e solidariedade humana, inspirado por nobres sentimentos, mas destinado também à defesa dos interesses *profissionais* de seus integrantes. Pode se dizer que as guildas tinham como uma de suas finalidades regulamentar a atividade profissional, impedindo, que se trabalhasse antes da saída ou depois do pôr-do-sol, fato caracterizador da concorrência desleal e mais tarde, a título secundário, estimular a formação profissional dos aprendizes. As guildas de comerciantes e artesãos tinham caráter mercantil e não laboral. Mas fazem pensar, embora vagamente, nas associações profissionais de empresários (comerciantes) e de obreiros (artesãos). As guildas se vinculam, através dos séculos, às corporações medievais, contudo não podemos esquecer que não existem anacolutos ou elos soltos no grande encadeamento dos fatos históricos.

Da mesma forma o aparecimento das corporações é vinculado, em evidente esforço de concatenação dos fatos históricos, às guildas e à revolução municipalista, de que redundaram as numerosas cidades livres da Europa. Essa transformação, pela vitória da revolução municipalista, pela derrota do feudalismo, tinha raiz na superação da economia puramente agrária e no aparecimento de uma economia urbana, até então desconhecida. No quadro geral dessa nova época, as corporações surgiram como órgãos de arregimentação da economia urbana. As corporações nasceram em franca hostilidade ao Estado e dele se assenhorearam, desfraldando a bandeira da luta contra as castas dominantes (ricos e militares) e se transformaram em órgãos das novas castas (produtores), colocadas em posição contrária aos interesses gerais do povo. A extinção das corporações começou por um fato social irreversível, emanante da luta de classes, a rígida organização interna das corporações, haveria de ser fator de sua destruição, pois estavam dispostos em ordem hierárquica: aprendizes, companheiros e mestres. Os aprendizes sujeitos a dura disciplina pessoal aprendiam o ofício, os companheiros eram oficiais mas nunca chegavam à mestria, os mestres desfrutavam de todos os privilégios, exercendo seu poder de comando sobre os aprendizes e contra os companheiros. Percebeu-se então que, na verdade, não existia um degrau na escala das

corporações, mas sim um estado definitivo, permanente, que jamais lhes permitiria chegar à condição de mestre, assim os companheiros desesperados ante a resistência dos mestres não encontraram outra alternativa: separaram-se da corporação clássica e trataram de fundar suas próprias associações. Assim, a revolução municipalista destruiu o feudalismo, substituindo a economia puramente agrária pela economia urbana e dentro desta, a economia artesanal foi substituída pela economia industrial. A metamorfose era profunda, visto que o industrialismo mudava a face do mundo e faltava à corporação plasticidade suficiente para suportar o abalo sísmico dessa transformação. Não é difícil compreender por que razão as corporações viveram seu ato final sobre os cadafalsos da Revolução Francesa. Dois anos depois da explosão revolucionária de 1789, sobreveio a famosa Lei Le Chapelier, de 14 de junho de 1791, considerada o ponto final do regime corporativo e isso aconteceu nos últimos quartéis do século XVIII, isto é, em plena Idade Moderna.

Então, quando se pergunta onde está, no curso da história, o começo do sindicalismo contemporâneo, podemos entender que o sindicato nasceu com a corporação medieval. Para Russomano (1997) essa resposta é inaceitável, pois a corporação era uma associação de produtores, e poderia fazer pensar, apenas, nos sindicatos de empregadores, jamais nos sindicatos operários, que constituem a medula do sindicalismo. Também acrescenta Russomano (1997) que as corporações representam a organização de classes, segundo critério unilateral, dispostas essas classes em planos sucessivos e em níveis hierárquicos ascendentes (do aprendiz ao mestre). O sindicalismo ao contrário, é um movimento bilateral, que parte do confronto entre trabalhadores e empresários e, por isso, os coloca, frente a frente, em sindicatos distintos e opostos, em evidente paralelismo, mas sobre o mesmo plano. (Russomano, 1997).

Ao contrário, entender o sindicalismo como um movimento que parte do confronto, é situá-lo dentro de um período, de lutas entre patrões e operários, entre capital e trabalho, já separados no modo de produção capitalista. Mesmo assim, segundo Russomano (1997), quando se pergunta onde está, no curso da História, o começo do sindicalismo contemporâneo, três explicações costumam ser dadas: a primeira resposta dispõe que o sindicato nasceu com a corporação medieval, a segunda afirma que o sindicato nasceu no momento em que a corporação explodiu, sob pressão exercida, de dentro para fora, pelos aprendizes e, sobretudo pelos companheiros; ou, de fora para dentro, pelo início do processo industrial e pela vitória das idéias liberais. Essa última tese nos parece plausível, porque, realmente, nesse instante, a corporação cindiu-se em duas entidades distintas: uma

representativa de produtores (mestrias) e outra representativa de trabalhadores (companhias), ressaltando aqui, que as companhias não possuíam caráter tipicamente operário, eram associações que se opunham aos privilégios dos produtores, não pela sua ilegitimidade, e, sim pela circunstância de que os companheiros não tinham acesso a esses privilégios. Se nos detivemos nessa referência descritiva do modo pelo qual os sindicatos surgiram, foi para por em relevo a circunstância de que poderiam os sindicatos terem surgido com a explosão das companhias, baseando nas hipóteses de serem as companhias associações que representavam interesses coletivos, eram também resultado da busca de um objetivo comum e eram, para a época, uma forma ou modalidade do direito de associação. E por último pelo processo industrial e pela vitória das idéias liberais. O método de ação das companhias, por isso, era diverso do comportamento combativo dos sindicatos. Os companheiros não exigiam, fundamentalmente, melhores condições de trabalho. Queriam o direito de se transformar em produtores. Traçando essas diferenças, que, por assim dizer, desligam o sindicato moderno das corporações medievais, não escondemos nosso ponto de vista de que, apesar disso, com o aparecimento das companhias, pela primeira vez na História, a luta de classes se estabeleceu entre categorias representadas por associações. E como essas associações (mestrias e companhias) foram organizadas no mesmo nível, paralelamente e em oposição recíproca, dão-nos uma idéia, embora muito distante e talvez pouco nítida do sindicalismo atual.

A verdade cronológica é que, quando se fecharam as portas das corporações, já se começavam a abrir as portas dos sindicatos. O momento de transição coincide com o fim do século XVIII e o começo do século XIX. Acreditamos que o nascimento do sindicalismo é a culminação de um longo processo histórico, cheio de antecedentes importantes, que tinha por desaguadouro o ideal comum de valorização do homem como pessoa e do reconhecimento dos direitos essenciais à defesa de seus interesses e à expansão de sua personalidade. E em última análise acreditamos que as causas que determinaram o fim das corporações, foram as mesmas que provocaram o advento do sindicato.

A Grã-Bretanha foi o berço do sindicalismo contemporâneo. Em 1720, os mestres-alfaiates se dirigiram ao Parlamento Britânico, através de uma associação que reunia mais de sete mil trabalhadores, pleiteando a obtenção de maior salário e a redução de uma hora na jornada diária de trabalho, esse é o verdadeiro ponto de partida da Trade Unions britânicas, (o sindicalismo não chegou a ser uma guerra contra o capitalismo). Reconheceu a legitimidade da estrutura capitalista, não obstante eventuais desvios do seu curso histórico no sentido do socialismo, do comunismo, e do anarquismo. Desde a sua origem, o traço que o define é o

esforço empreendido pelos líderes trabalhistas no sentido de negociar com o empregador e de defender, através da negociação, suas reivindicações. (Russomano, 1997). O exemplo se propagou, rapidamente, por todo o país e foram dessa forma, lançadas as raízes do sindicalismo. Na evolução dos acontecimentos, no começo do século XIX, o inglês, mesmo sem atribuir personalidade jurídica aos sindicatos, reconheceu o direito de associação. Os trabalhadores tiveram, assim, na Grã-Bretanha, meio século antes dos trabalhadores do continente europeu, o reconhecimento da legitimidade dos seus movimentos associativistas. O clima da época, favorecido pelo célere desenvolvimento das indústrias, estava, psicologicamente, preparando para dar ao sindicalismo britânico acentuado caráter revolucionário. Em 1850 o sindicalismo contemporâneo criou o espírito de solidariedade entre os distintos grupos profissionais, surgem as primeiras Juntas ou Conselhos Gerais, que são os primórdios das federações e confederações sindicais. O sindicalismo se desenvolveu na Grã-Bretanha por haver ela sido, naquela época, o cenário da ‘Revolução Industrial’. Naquele momento se formaram as grandes empresas, com o uso da máquina a vapor e a adoção das novas técnicas, que conduziram a produção em massa. A partir do século XIX, o sindicalismo britânico assumiu posição de conveniência pacífica com o capitalismo, e até hoje talvez seja o traço mais forte do sindicalismo britânico.

O exemplo dos movimentos operários britânicos repercutiu, fortemente na Europa. Duas grandes correntes se formaram, na Alemanha e na França, mas seus reflexos sofreram deformações inevitáveis, ditadas pelas circunstâncias históricas de cada país. O princípio do sindicalismo germânico é o anti-intervencionismo estatal, até as primeiras décadas do século XX, o sindicalismo alemão esteve marcado pela concepção socialista. Na França, o sindicalismo estava impregnado de idéias liberais, seu eixo principal foi a negativa de legitimidade do Estado, de modo a não admitir que os trabalhadores contassem com o amparo estatal.

Russomano (1997), fazendo uma esquematização didática, embora discutível, aponta três concepções que movimentam a vida trabalhista internacional: a) o sindicalismo comunista - subordinação estreita do sindicato ao partido político, não se devendo atribuir valor próprio ao sindicato. b) o sindicalismo cristão - os princípios fundamentais assentam na idéia de que não se pode admitir a luta de classes como realidade inevitável, nem o uso da violência no encaminhamento das reivindicações operárias. c) sindicalismo reformista que abandona categoricamente, as soluções revolucionárias, bruscas ou violentas. Através das fórmulas pacíficas, procura colaborar na transformação da sociedade contemporânea.

Convencidos de que os meios de sua atuação devem ser os caminhos da paz, da compreensão e da justiça social, sem prejuízo da firmeza de suas reivindicações.

No caso brasileiro atual, deve-se enfatizar, o seu embricamento com o Estado. Para Crivelli (1998), uma vez articulado o sistema ao Estado, isto fez com que o movimento sindical brasileiro mantivesse, ao longo da história, uma estreita relação com este. Crivelli (1998) inicia sua análise a partir de duas constatações básicas: o modelo sindical brasileiro está imbricado ao Estado, este modelo sindical é do tipo corporativo. Na expressão de Campos Batalha (1994), os sindicatos surgiram pacíficos, atrelados ao Estado, sujeitos à intromissão estatal, na sua organização, na eleição de seus dirigentes, submetidos à prova liminar de que não se professam ideologias contrárias ao regime, na intervenção, na vida sindical e na cassação de seus dirigentes, substituídos por interventores estatais, restando na prática pouco espaço para o exercício da autonomia coletiva em seu sentido mais amplo.

Desde o final do século XIX começam a surgir no Brasil as primeiras e incipientes tentativas de organização sindical. Neste período, estas tentativas restringiam-se exclusivamente aos trabalhadores urbanos, muito embora o grande contingente da classe trabalhadora fosse constituído de trabalhadores rurais, o predomínio da utilização da mão-de-obra escrava, e as características de sua utilização, determinaram o baixo grau de conflituosidade na nossa área rural durante o século passado. (Crivelli, 1998). A ação política sindical cresceu de maneira considerável, criando inclusive, a primeira central sindical em 1906 e, em 1917, a primeira experiência de greve geral. Ao longo do período que encerra em 1930 com as mudanças institucionais, as organizações sindicais lograram alcançar visibilidade política perante o restante da sociedade. A questão é que o Estado brasileiro organizava-se, nesta época, na forma que classicamente denominou-se Estado Liberal e no dizer de Crivelli (1998), teve duas características básicas no que diz respeito a sua relação com as classes subalternas e a trabalhadora em particular: abstenção legal de regulamentação das relações trabalhistas; controle repressivo policial do conflito social. Esta abstenção legal caracterizou-se pela não intervenção do Estado na organização da sociedade, não intervenção nas atividades econômicas e, por fim, não intervenção organizadora na representação de interesses, ou seja, o Capital e o Trabalho. Dentro desta ótica os empresários organizavam-se também sem qualquer interferência do Estado (Crivelli, 1998). Assim entendemos que em se tratando das relações trabalhistas, que são o objeto das preocupações deste trabalho, percebemos a ausência de qualquer legislação regulamentando a organização sindical, a negociação coletiva, ou mesmo direito individuais para os trabalhadores. A intervenção do

Estado ocorria, e de forma muito violenta por vezes, sempre quando a ordem social estabelecida parecia poder ser confrontada no processo político-social. A impressão que temos dos anos Vinte, no Brasil, é então de grande instabilidade e agitação política. O ambiente político de crise dos anos Vinte é propício à “importação” de projetos alternativos para a gestão do Estado brasileiro e, mais particularmente, para um projeto político de corte autoritário, vários fatores fizeram dos anos Vinte terra fértil a propagação de idéias autoritárias. Fausto (1976) aponta com precisão a existência de um movimento operário disposto a aceitar um projeto de colaboração de classes e intervenção do Estado. O corporativismo surge na Europa, nunca é demais recordar, como um corpo de idéias sobre a organização da sociedade, que se propõe a ser alternativa à abstenção típica do Estado Liberal, que segundo os ideológicos corporativistas, tendia a desagregação das sociedades por deixá-las entregues às suas lutas internas. Segundo o projeto corporativo, nas suas formas mais vulgarizadas, o Estado organizaria, no interior de suas instituições, a representação de trabalhadores e de patrões visando harmonizar as relações de classe com objetivos nacionais. Assim cabia ao Estado organizar a sociedade e, assim, evitar o conflito no seu interior, sendo que vários foram os países que adotaram o projeto político corporativo: o regime franquista na Espanha, iniciado em 1936 e encerrado com as reformas políticas em 1979; o regime fascista na Itália, iniciado em 1926 e encerrado com a derrota militar do regime em 1945; no Brasil, as idéias corporativistas empolgaram diversos teóricos, entre eles Oliveira Vianna e Joaquim Pimenta, que chegaram ao poder com a vitória do movimento de Getúlio Vargas em 1930.

A organização sindical corporativa, criada pelo Decreto-Lei 19.770 de 1931, produzida pelo Ministério do Trabalho, estruturou a organização sindical da seguinte forma:

- 1º) a representação de interesses é outorgada pelo Estado.
- 2º) o Estado diz quem e de que forma se representam os patrões e os trabalhadores na estrutura sindical.
- 3º) aspecto bifronte, ou seja, a cada categoria econômica, corresponderá a uma categoria profissional.
- 4º) unicidade sindical, ou seja, só um sindicato pode representar um ramo de trabalhadores, que implica na concessão pelo Estado de um monopólio de representação.
- 5º) forma hierarquizada e piramidal de associação, ou seja, sem possibilidade de organização horizontal inter-ramos de trabalhadores.

- 6º) o Ministério do Trabalho definia o conjunto de trabalhadores a ser representado, e que passara a denominar-se categoria, concedendo o registro ou não à sindicatos que desejem exercer a representação.
- 7º) o Estado é o órgão arrecadador da fonte de custeio dos sindicatos através do compulsório imposto sindical, que corresponde a um dia de salário, por anos revertido ao sistema sindical corporativo.
- 8º) o judiciário trabalhista brasileiro compõe-se de representantes do trabalho e representantes do capital.

Entendemos que o Governo Vargas conseguiu implantar o modelo sindical corporativo utilizando um processo político que combinou concessão de direitos e repressão política, e desta maneira passou a criar vários direitos individuais de proteção dos trabalhadores tais com a limitação da jornada de trabalho, o direito de férias, etc., contudo estes direitos eram condicionados, ou seja, somente os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos oficiais criados dentro da estrutura do Decreto 19.770, de 1931 tinham acesso a estes direitos. Os direitos de tutela individual que inauguram a ruptura com “*abstention of law*” na regulamentação da relação de emprego não tinham eficácia “*erga omnes*”. Além disto, o Governo, além de legislar criando mecanismos de tutela individual dos trabalhadores, atribuiu ainda ao Ministério do Trabalho o papel de fiscal de direitos concedidos. A lei passou a prever a possibilidade de celebração de Contrato Coletivo de Trabalho, denominação alterada para Convenção Coletiva de Trabalho em 1967, entre sindicatos dos trabalhadores e patronal, ou ainda o Acordo Coletivo de Trabalho, que é um instrumento normativo celebrado entre um sindicato de trabalhadores e uma empresa respectivamente. Como o modelo destina-se a eliminar a possibilidade de conflito, caso as partes em negociação não cheguem a um acordo, o caso pode ser remetido à justiça do trabalho, que julga a pauta de reivindicações, determinando, através de uma sentença, as condições a reger individual e coletivamente a situação de trabalho dos trabalhadores representados pelo sindicato no Dissídio Coletivo. Podemos assim dizer que o Estado intervém através do poder normativo - de estabelecer normas - da justiça do trabalho, para evitar o conflito direto, através do mencionado Dissídio Coletivo. Concluimos que neste sistema o ciclo da criação dos direitos, a fiscalização e defesa destes direitos se processa sempre por instituições estatais, restando aos sindicatos um pequeno papel. Este é o conteúdo do sistema autoritário de incorporação dos trabalhadores na cidadania. Cidadania que não se completa face à restrição dos trabalhadores ao campo

exclusivo da fruição de direitos, e à exclusão dos mesmos do papel de construção destes direitos. Desta forma, a estrutura sindical atravessou os anos que se sucederam da redemocratização pós 1945, até o golpe militar de 64, sem sofrer grandes contestações. No início dos anos Oitenta articulou-se um movimento dos trabalhadores em oposição à estrutura sindical, para defesa do texto da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. Como é sabido, este tratado internacional, até hoje não ratificado pelo Brasil, consagra o princípio da plena liberdade sindical o que colide com o nosso modelo assentado no monopólio da representação. O Ministério do Trabalho, no entanto, coordena uma comissão que elabora um projeto de reforma dos artigos 8º e 114 da Constituição Federal de 1988, que venha possibilitar a adoção pelo Brasil da Convenção nº 87 do OIT.

Segundo Pochmann (*apud* Nabuco e Neto, 1999), a ação sindical ao longo dos anos oitenta no Brasil, foi marcada pela ampliação das negociações coletivas de trabalho, da taxa de sindicalização e da quantidade de greves e de grevistas e lembra que esse conjunto de características introduzidas pelo “novo sindicalismo” foi fortemente influenciado pelo contexto político de transição do regime militar para o democrático (primeiras eleições para os governos estaduais e para presidente da República, campanhas das diretas e Assembléia Nacional Constituinte). A base de ação sindical sofreu mudanças estruturais nos anos Noventa, com a abertura da economia ao exterior e de redefinição do papel do Estado. O movimento sindical enfrenta pela primeira vez a reestruturação produtiva e as conseqüências da “integração competitiva” como problemas presentes. Deste modo teve de ampliar sua temática e desenvolver formas distintas daquelas típicas dos anos oitenta, que se revelavam ineficazes.

Rodrigues (1999) aponta fatores que incidem na manutenção do modelo corporativista, porém o mais comum é a afirmação da fraqueza das classes sociais. Tal sustentação encontrou guarida no pensamento autoritário, cuja finalidade era legitimar a tutela sobre a classe trabalhadora, inspirando-se no modelo do sindicalismo italiano, embora abolido no país de origem. Também a classe empresarial teve de se adequar ao sistema, o qual lhe foi imposto pelas elites políticas do país e, logicamente, essa classe foi contemplada pelos múltiplos benefícios governamentais. Outro aspecto que o autor destaca é a origem étnica, ou seja, o fato de a industrialização do País ter sido conduzida pelo capital estrangeiro e por imigrantes, ou por seus filhos “culturalmente ilegítimos e politicamente marginalizados”, fatores esses que enfraqueceram a capacidade de pressão e controle da burguesia industrial sobre o Estado.

Acreditamos que nada mais lícito do que a expressão de uma categoria sindical na confecção de normas que deverão regê-la. Embora os restos de um primitivismo tentem imperar sobre alguns sindicatos, há entidades novas que surgem deixando entrever uma sociedade mais justa, mais integrada no bem estar e não no bem estar particularizado, que fará com que vigore plenamente os direitos universais do homem.

Quanto aos sindicatos, a necessidade de abandonar velhos dogmas para enfrentar novos desafios e incorporando a negociação como possibilidade concreta de exercitar uma postura mais produtiva do que a de simples reação via confronto. E examinando questões que estão presentes no novo contexto das negociações coletivas no Brasil da última metade da década de Noventa percebemos um compromisso de tentar a conciliação como procedimento prévio. O novo tempo indica necessidade de mudança cultural por parte dos trabalhadores e empresários e alguns mecanismos já contribuem para esta mudança. Este será o tema do qual trataremos nos capítulos seguintes. O sindicalismo deve passar a olhar para fora, para a sociedade como um todo, abandonando o corporativismo. O Sindicato dos trabalhadores, do ponto de vista da teoria negocial, vê o sindicato patronal como parceiro num jogo onde as divergências de interesses serão tratadas a partir da possibilidade de algum grau de convergência de interesses entre as partes. Esta convergência só será possível se privilegiarmos as soluções negociadas, ainda que ambas as partes não estejam livres das perdas. Pensamos que, sem a harmonia de cada peça (empresa e trabalhador) na posição em que se encontra, toda produção é contraproducente e toda boa tarefa é impossível. O Brasil necessita de interlocutores coletivos preparados e amadurecidos, sobretudo, em relação à capacidade para a negociação coletiva para garantia, de um mínimo de equilíbrio nas relações de trabalho, face ao período em que vivemos de grande importância histórica, de internacionalização cultural, tecnológica e econômica, que tem sido designado por globalização. Incube aos sindicatos acordarem para a prerrogativa atinente ao poder de auto-regulamentação a eles conferido por via da negociação coletiva, pela norma constitucional que prevê o reconhecimento de acordos e convenções coletivas (art 7º inciso XXVI). E tratar de buscar a necessária representatividade e legitimidade para tão relevante papel. O exercício da prerrogativa supramencionada tem lugar quando há impossibilidade de a lei atender as peculiaridades regionais e específicas das atividades desenvolvidas no âmbito das respectivas categorias econômica e profissional.

Andrade (1997) entende que no Direito do Trabalho, os atores sociais, através das entidades de classe, contrariando essa tradição, e devidamente autorizadas pela CF/88, modificam, alteram e revogam as leis trabalhistas.

Entender o movimento sindical de hoje significa localizá-lo numa conjuntura em que passa a desempenhar um papel reconhecido de ator político importante. Essa legitimidade foi construída nas lutas sindicais contra o governo autoritário dos militares, nas greves serviu como base para o estabelecimento de relações recentes com o empresariado. É fato que o confronto aberto no passado propiciou aos sindicatos o arcabouço essencial para a força demonstrada na negociação do presente. Assim, se observa uma tendência generalizada para a negociação descentralizada, sem a intervenção direta do Estado, que por sua vez, requer mais dos sindicatos em termos de estratégia e de preparação técnica. Estes deverão desempenhar um papel diferente, qual seja, vai-se do sindicalismo de contestação para o de participação, que colabora efetivamente na construção da sociedade. Esta nova perspectiva sindical que implica revisão da prática e conceito da ação sindical que sustente e, sobretudo, da postura deliberada dos dirigentes sindicais envolvidos em velar pelos interesses da categoria propugnados pela ação conjunta e solidária entre as categorias, *dentro dos limites possíveis*.

O movimento sindical na atualidade enfrenta muitas dificuldades na construção de novas formas de organização para enfrentar as mudanças nas relações de trabalho, decorrentes de fatores como a tecnologia, globalização, terceirização de mão-de-obra, etc. E um dos desafios dos sindicatos é, sem dúvida, aumentar o nível de afiliação para que se tornem mais legítimos e mais representativos. Outro desafio seria adotar o regime de negociação coletiva descentralizado, do tipo voluntarista, ou seja, a negociação coletiva que abrange apenas os trabalhadores afiliados a sindicatos, com o objetivo, também, de aumentar o nível de afiliação. E, um desafio do sindicalismo patronal que deve ser ressaltado é a busca da convergência de interesses entre empresas de pequeno, médio e grande porte.

Primeiramente abordaremos o nível de afiliação e poder sindical, depois a cobertura de negociação e nível de afiliação e o sindicato empresarial, como três pontos que procuramos destacar dentre os desafios do sindicalismo moderno. Citaremos, também, algumas dificuldades enfrentadas pelos sindicatos dos trabalhadores e alguns sinais que evidenciam a crise internacional dos sindicatos.

1 – DESAFIOS DO SINDICALISMO CONTEMPORÂNEO

1.1 – Nível de afiliação e poder sindical

As novas necessidades sindicais se confrontam com a redução de afiliados e de recursos, segundo dados mundiais de 1995. De um total de 92 países com dados disponíveis, apenas 12,6% dos trabalhadores formais estariam sindicalizados, ou seja cerca de 164 milhões, de um contingente de trabalhadores formais de pouco mais de 1,3 bilhões. Entre 1985 e 1995, só 20 desses países estudados tiveram aumento de filiação sindical. (Pereira, *apud* Neto, 1998). Esse panorama nos leva a pensar que a tendência à queda se dá por fatores variáveis, tais como: recessão e desemprego, junto à racionalização e processos de privatização e de reestruturação, impactos das transferências globais do emprego, declive do emprego formal e, em última análise, a falta de legitimidade e representatividade. Para Pereira (1998), esse contexto mostra, portanto, uma diversidade de experiências, e sugere que a queda de afiliação representa muito mais o impacto das transferências globais e setoriais de emprego do que uma perda de poder sindical. Para ele é inevitável que a queda de empregos do setor industrial para o setor de serviços gera desorganização dos trabalhadores e sindicatos, mas que esta tendência provavelmente será superada. Acreditamos que o aumento do poder sindical resulta no desempenho dos novos papéis e funções sociais e principalmente na negociação coletiva. A Negociação Coletiva é um processo dinâmico e se instala num espaço onde sua originalidade está na sua legitimidade como prática de regulação de conflito, na sua instabilidade, e, conseqüentemente, numa grande indeterminação. Trata-se, portanto, de um procedimento social suficientemente imbuído de ideologia e de história, e, por isso mesmo, contínuo, inacabado e sempre renovável, além de ser determinante na definição das formas de relação entre os atores sociais. Ou seja, a negociação coletiva, uma das mais importantes formas de regulamentação de conflitos, é fator estruturante das relações de trabalho. (Neto, 2001). Ressalta Neto (2001), que não existe uma possibilidade real de concretizar as negociações coletivas sem o pleno direito do exercício de greve, para que haja um mínimo de equilíbrio de forças. Entendemos importante abrímos novo parêntesis para lembrar que as técnicas de solução dos conflitos, teoricamente, podem ser reunidas em três tipos fundamentais: autodefesa, autocomposição e heterocomposição, sendo que a greve é uma forma de autodefesa, ou seja, a solução direta do conflito entre os litigantes pela imposição de um sobre o outro. A solução que provém de uma das partes interessadas é unilateral e imposta, portanto evoca violência, e a sua generalização importa na quebra da ordem e na vitória do mais forte e não do titular do direito. Para Nascimento (1997), toda a idéia de

solidariedade social fica comprometida com a sua adoção, e a própria idéia de Estado resulta enfraquecida. Não menos importante para compreender a diferença entre a autodefesa (greve) e a autocomposição (negociação coletiva) é esclarecer que a negociação é o procedimento pelo qual os interlocutores sociais, por suas representações sindicais ou não sindicais, discutem os seus problemas, visando aprovar um documento no qual estarão fixadas as normas, condições de trabalho e obrigações que assumem. A autocomposição é a forma de solução direta do conflito pelas próprias partes interessadas, não pela imposição e sim pelo acordo. Segundo Nascimento (1997), o vocábulo “autodefesa” indica o ato pelo qual alguém faz a defesa própria, por si mesmo. É a forma mais primitiva de solução dos conflitos. Supõe uma defesa pessoal. Segundo Alcalá-Zamora (1995), consiste em, com ou sem formas processuais, uma das partes do litígio solucioná-lo, impondo à outra parte um sacrifício não consentido por esta. Assim entendemos que a negociação é sem dúvida uma evolução na forma de solucionar os conflitos, não necessitando da greve para que possa ser realizada com êxito.

1.2 – Cobertura de negociação e nível de afiliação

Hoje é indiscutível a importância da negociação coletiva nem mercado de trabalho heterogêneo como o atual. Entendemos que a negociação coletiva centralizada, ou seja, aquela em nível nacional ou de um setor/segmento da economia, não conseguiria atender os anseios de grupos com interesses profundamente divergentes, como trabalhadores temporários e os estáveis, os empregados e os desempregados, os qualificados e os não qualificados. Assim, tomo como conseqüência a descentralização da negociação coletiva, passando do nível nacional para o nível regional e mesmo de cada empresa. Os regimes descentralizados, por sua vez se dividem em: a) regimes voluntaristas - abrangem praticamente os trabalhadores afiliados a sindicatos; b) regimes solidários - abrangem os trabalhadores afiliados e não afiliados. No caso francês, por exemplo, os baixos níveis de afiliação sindical não são necessariamente explicados pelo desinteresse ou falta de politização dos trabalhadores, mas pelo fato de que estes se beneficiam da proteção de contratos coletivos, mesmo quando não afiliados a sindicatos. Assim, a negociação solidária funciona como um estímulo negativo à afiliação sindical. Se a França adotasse o regime voluntarista, provavelmente a afiliação sindical aumentaria. Grande parte dos países europeus, alguns da América Latina, como por

exemplo Brasil, Argentina e Uruguai, além do México, apresentam a negociação coordenada em nível relativamente centralizado (por categoria e setor), que busca uma mistura de proteção econômica dos trabalhadores, com solidariedade social, e onde a cobertura de convenções e acordos coletivos variava entre 80% a 90% dos trabalhadores. Outro exemplo que podemos ressaltar é o caso dos Estados Unidos, que optou pela negociação descentralizada e voluntarista, e grande foi a brecha salarial que emergiu entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados e, em consequência disso, um renovado interesse em afiliação sindical. A conclusão decorrente dos exemplos mencionados é que a negociação voluntarista, que conforme já dito, abrange apenas os trabalhadores afiliados, estimula a afiliação, visto que as conquistas atingirão apenas os trabalhadores afiliados e a negociação solidária, que cobre os trabalhadores não afiliados, provoca desinteresse, pois os trabalhadores, independentemente de serem afiliados, se beneficiarão com as conquistas da negociação.

1.3 – Sindicato Empresarial

De maneira geral, a literatura acadêmica, quando se refere aos sindicatos, refere-se, na verdade, aos sindicatos dos trabalhadores, sem fazer menção aos sindicatos dos empregadores. É verdade que as empresas passaram a se organizar posteriormente, mas entendemos que a própria constituição Federal, quando faz referências aos sindicatos, engloba implicitamente, em seu conteúdo, tanto os sindicatos dos trabalhadores, como os sindicatos dos empregadores. Russomano (1997) esclarece o motivo pelo qual a sindicalização patronal sempre foi menos expressiva que a sindicalização operária. O sindicalismo de trabalhadores seria a arma de ataque, o sindicato de empresários, a arma de defesa. O primeiro é sempre combativo e aguerrido, catalisando, mais facilmente, o entusiasmo, o apoio e a solidariedade dos integrantes da categoria profissional. No Brasil que permite a sindicalização dos empregadores, ela se opera, com muita força, nos níveis superiores das federações e confederações. No escalão primário do sindicato propriamente dito, têm mais vigor as associações comerciais, os centros de indústria, as associações rurais, que não possuem natureza sindical. Nos países escandinavos, ao contrário do que ocorre na grande maioria das nações contemporâneas, o sindicalismo patronal é significativo. Neto (2001) explica que, pela sua natureza, as organizações empresariais são necessariamente complexas, primeiramente

por buscarem a difícil convergência de interesses entre competidores. Ressalta também os conflitos entre pequenas, médias e grandes empresas. As pequenas e médias empresas se opõem muitas vezes aos acordos coletivos celebrados entre entidades sindicais de trabalhadores e organizações sindicais patronais (onde dirigentes das grandes empresas estão via de regra na direção). Segundo ainda Neto (2001), a tônica geral das queixas das pequenas e médias empresas é que as negociações setoriais beneficiam a estratégia das grandes empresas, em condições de oferecer melhores salários e condições contratuais e de trabalho. Muitas vezes, as pequenas e médias empresas criam suas próprias organizações representativas que, em alguns casos, se filiam (como na Bélgica, Espanha e Holanda) ou não (como na França e Itália) às organizações sindicais empresariais nacionais. Segundo a OIT (1997), embora esteja minguando o número de filiados a certas organizações empresariais, as informações disponíveis ainda são muito limitadas, não permitindo generalizações.

1.4 – Sindicatos dos Trabalhadores

Os sindicatos enfrentam dificuldades na construção de novas formas de organização para enfrentar as metamorfoses que vêm ocorrendo no mundo do trabalho desde a crise do fordismo. As novas tecnologias organizacionais trazem inúmeros desafios ao sindicalismo tradicional da era fordista, que já vem enfrentando demissões em massa de trabalhadores industriais. Outra dificuldade enfrentada pelos sindicatos é o processo de terceirização, fragmentando a base sindical entre um Núcleo cada vez menor de “core workers”, além do desemprego e da reestruturação produtiva, com seu poder de pressão e de representação reduzido. Como contraposição, temos a fusão entre duas ou várias entidades sindicais de trabalhadores, na tentativa de construir alternativas à fragmentação de seu poder da diminuição de recursos. Mas, a absorção de uma entidade sindical por outra gera conflitos de poder que não são simples de superar.

1.5 – A Crise internacional do sindicalismo

A crise internacional do sindicalismo é diagnosticada tendo como sinais mais evidentes: o setor industrial teve nos últimos tempos um declínio do emprego, setor este, com índice tradicionalmente alto de sindicalização; o crescimento do setor de serviços, com baixas taxas

de sindicalização; dificuldade de representação de uma força de trabalho heterogênea, com interesses e histórico de participação sindical muito diferenciados, o que gera uma série de conflitos de poder que não são simples de superar; dificuldade de representar os trabalhadores de empresas subcontratadas, temporários e/ou part-time; diminuição da influência política; falta de legitimidade, o que nos faz pensar que a pluralidade sindical, ou seja, mais de um sindicato representante da mesma categoria, seja uma possível forma de tornar os sindicatos mais legítimos, pois abriria espaço para a concorrência sindical; desemprego; terceirização; clima empresarial anti-sindical, sendo as organizações empresariais complexas por natureza e por buscarem a difícil convergência de interesses entre competidores e pelas diferenças existentes entre empresas de pequeno, médio e grande porte é o que os sindicatos empresariais se organizam com maior dificuldade.

Assim, devem os sindicatos, com o intuito de superar a crise, além de manter as atividades de serviços tradicionais como: oferecimento de consultas legislativas; consulta de seguridade social; consultas médicas e odontológicas; dentre outras, a prestação da conferência de acertos rescisórios, devem eles completar suas atividades de serviços abrindo novos espaços de negociação e buscando diagnosticar na prática o fator que gera o maior número de conflitos na categoria representada, além de buscar, prevenir e solucionar os conflitos como função precípua através de técnicas de conciliação e mediação utilizadas na negociação coletiva.

CONCLUSÃO

Nas sociedades modernas, o sindicato constitui um fenômeno social de particular relevância. O modelo tradicional clássico que considera o sindicato como mero agente contratual, cujo objetivo primordial é defender as condições de trabalho dos empregados, passa a um sindicalismo interlocutor dos interesses do mundo do trabalho. Entendemos que os sindicatos, além da função precípua de prevenir os conflitos trabalhistas, devem ter agentes na criação de normas capazes de adequar a realidade de cada categoria, passando a ter hoje, no Terceiro Milênio a responsabilidade de enfrentar novos desafios relativos às mudanças na ordem mundial, produtivo e tecnológico. Uma nova forma de ação que será apresentada e discutida no próximo capítulo é atuação dos sindicatos na solução dos conflitos trabalhistas através da autocomposição (conciliação e mediação) e heterocomposição (arbitragem),

cooperando com o poder judiciário, desafogando de um do número incalculável de processos. É nesse campo de ação que estudaremos a seguir as formas extrajudiciais de solução dos conflitos.

CAPÍTULO III

CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM: SOLUÇÃO PARA A CULTURA JURÍDICA TRADICIONAL DOS CONFLITOS

INTRODUÇÃO

No presente capítulo, procuramos desenvolver uma análise das formas heterônomas de solução dos conflitos trabalhistas, tecendo algumas considerações iniciais sobre a necessidade de mudanças na metodologia de ensino jurídico, a crise do poder judiciário e o novo contexto das negociações coletivas no Brasil. A análise do tema proposto mostra-se relevante, em função de solucionar controvérsias, através da conciliação, mediação e arbitragem, bem como de preveni-las, através da negociação coletiva.

1 – EDUCAÇÃO JURÍDICA: OS NOVOS OPERADORES DO DIREITO

Entendo ser a Universidade outro importante elemento que compõe este capítulo. Preconizo uma transformação de nossas instituições Universitárias, com a necessidade de uma nova pedagogia jurídica que supere a metodologia oficial, exacerbadamente normativista. Transformar-se-ia assim a consciência dos operadores do direito que passariam a abandonar a cultura do litígio para perseguir a solução do conflito. Segundo Morais (1999), é indispensável que reflitamos acerca desta temática, em especial no debate com operadores jurídicos - em sentido amplo - os quais têm diante de si a tarefa de apontar caminhos que envolvam muitas vezes litígios acerca de interesses que têm como característica fundamental a sua posição subjetiva/pessoal que os coloca em contradição com as técnicas tradicionais de

solução de conflitos adaptados com exclusividade para o trato de interesses interindividuais, bem como com a formação jurídica que segue esta mesma trilha.

Para Silva (*apud* Vasconcelos, 1999):

‘É, pois compreensível que nossas universidades, por exemplo, não preparem juristas para a produção do direito, mas apenas exegetas que não sejam mais do que meros aplicadores do direito estatal. O jurista não ‘participa’ da ‘formação’ do direito, ainda que isto seja um paradoxo.’

Em verdade, não somos mais do que ‘vítimas caladas’ de toda sorte de positivismo jurídicos.

O estudo jurídico mudou pouco quanto a sua estrutura metodológica e curricular, enquanto a sociedade mudou muito no tocante às suas necessidades. Continua a ser ministrado através do enfadonho, árido e fatigante método formalístico e dogmático das leituras infundáveis de códigos, leis, decretos, ... e dos monólogos docentes, em que a palavra transmitida pelo professor rodeia-se de autoritarismo e positivismo, de quem traz consigo a “verdade” perfeita e acabada. Apesar de esforços desenvolvidos por professores em prol da mudança e melhoria do ensino jurídico, existe a consciência da difícil modificação de um quadro conservador e tradicional, entendendo que o problema não é só de estrutura curricular, mas de mentalidade.

Segundo o pensamento de Comparato (1979), o jurista não deve mover-se, unicamente, na área das certezas, mas também suscitar dúvidas, como método de pensamento, ressalta que “os desenvolvimentos doutrinários mais recentes têm revelado que a lógica própria do Direito, enquanto processo ordenado de conhecimento, distingue-se, nitidamente, do procedimento silogístico ou raciocínio por consequência. Nestes, a conclusão é uma só, ainda que as premissas não sejam verdadeiras. Uma vez postas estas, portanto, a conclusão decorre necessariamente (salvo erro grosseiro de raciocínio), como consequência implícita, sem qualquer acréscimo ou intervenção. A lógica jurídica diferentemente, é a da decisão e da escolha entre várias possibilidades; a lógica da preferência e não da consequência, revelando pois, a sua índole voluntarista e axiológica (o que não significa de modo algum irracional). A norma geral, assim como a decisão particular, não é objeto de demonstração, mas de justificação. No procedimento desta, o sujeito que comanda, interpreta ou decide contribui, necessariamente, para a solução dada, com a sua vontade e as preferências axiológicas, próprias ou da sociedade em que vive.” Constata-se então, que a lógica jurídica tem conotações especiais na medida em que o julgador trabalha sobretudo com o bom senso e o

que realmente importa não é a lógica ou coerência lógico-formal da decisão, mas o que se pretende realizar, isto é, a justiça.

O Direito não comporta um raciocínio matemático próprio das ciências exatas posto que o raciocínio matemático difere do raciocínio jurídico conquanto o Direito “arrasta” elementos afetivos, justos, espirituais, ou seja, o raciocínio jurídico é sempre “contaminado” de palpitações da vida e pelas ondulações humanas, daí porque a simples dedução e lógica demonstrativa das matemáticas se tornam inadequadas à solução dos problemas jurídicos. A respeito dos conteúdos jurídicos, o que as normas ditam, mandam, proíbem e o que permitem, não pertence ao pensamento regido pela lógica do tipo matemático, do racional, mas precisamente por outro campo do pensamento que está regido pela lógica do razoável, do humano, da lucidez, da equidade, e a equidade vê irmãos onde a justiça enxerga estranhos. Segundo Bobbio (1992), os direitos não nascem todos de uma vez. Nascem quando devem ou podem nascer. Nascem quando o aumento do poder do homem sobre o homem, ou cria novas ameaças à liberdade do indivíduo, ou permite novos remédios para as suas indigências.

Para Xavier (1940), ainda que observemos a matemática e a estatística medindo, calculando e enumerando o patrimônio das expressões materiais, e a lógica orientando as atividades intelectuais do homem, nas contingências de sua vida em sociedade, não podemos desprezar a cooperação das ciências abstratas nos postulados educativos, por adestrarem as inteligências, dilatando a espontaneidade nos aprendizes, de maneira a estabelecer a facilidade de compreensão dos valores da vida .

Esclarece Freire (2002), ensinar exige risco, aceitação do novo e rejeição a qualquer forma de discriminação, a aceitação do novo que não pode ser negado ou acolhido só porque é novo, assim como o critério de recusa ao velho não é apenas cronológico, o velho que preserva sua validade ou que encarna uma tradição ou marca uma presença no tempo continua novo; entende que faz parte do pensar certo a rejeição mais decidida a qualquer forma de discriminação.

A nova educação pede mudança de linguagem tradicional, porque mudaram alguns conceitos e isso influencia diretamente a vida dos jovens juristas. As faculdades de Direito devem e têm de passar por uma reformulação urgente, visto que o vício da litigiosidade tão presente nas disciplinas ministradas advindo, de uma visão universitária voltada para a judicialização do litígio é um posicionamento que como fato gera como consequência o exacerbado crescimento no número de demandas.

Vejo a universidade como peça fundamental integrante da máquina da sociedade no desempenho de suas funções especializadas de formar homens e não apenas profissionais, assim deve saber onde encontrar dentro da metodologia de ensino superior o recurso conveniente para o corretivo ou para a reeducação de disciplinas e conteúdos, mobilizando, nesse mister, os valores de sua experiência e de suas responsabilidades.

Como interpretar a universidade na atualidade?

Primeiramente como portadora de uma grande responsabilidade a sociedade, visto que assume no uso de sua liberdade funções sociais e comunitárias, participando da comunidade em que atua.

Se existe um idealismo legítimo dentro das faculdades deve ser o de formar operadores de direito que substituam antigas posturas de confronto, substituindo-os pelo diálogo e negociação para busca de solução do conflito. O desafio é maior do que o de formar especialistas nas novas tecnologias. É formar um novo homem, capaz de manter a sua integridade e sanidade frente ao ritmo avassalador das transformações. Não só as faculdades precisam rever seus rumos, em termos de plano de curso e postura pedagógica, como também os próprios estudantes precisam definir com precisão o tipo, a extensão e a profundidade da formação que devem perseguir para se tornarem contributivos para a sociedade. Para Righetti (2000):

“Hoje o horizonte da escola é muito mais amplo e seu papel transcende sua própria atuação, abarcando a preparação para o mercado de trabalho e a vida integral do indivíduo. No dia em que se preocupar em desenvolver as aptidões e os talentos pessoais, trabalhando com o que cada um já sabe e traz dentro de si como possibilidade de conquista para sua vida, a escola vai descobrir seu verdadeiro papel.”

Esclarece Guerra (2000), que hoje as faculdades devem empenhar-se na aquisição de técnicas e habilidades profissionais como pensar além dos limites, assumir riscos calculados, tirar proveito das oportunidades e identificar tendências. Estas são a chave para um bom desempenho.

As obras realizadas pela faculdade são, sem dúvida, os sinais que ela endereçará ao mundo que a cerca. E por estas obras criará no círculo em que atua, pensamentos palavras e ações que reagem sobre a sociedade, deprimindo-a ou levantando-a, iluminando-a ou obscurecendo-a, segundo o bem ou mal em que se estruturam.

Não olvidemos então, que os atos praticados por uma Faculdade são as legítimas expressões do que defende no campo da sociedade. São muitos os educadores jurídicos dos

tempos modernos, são muitas as filosofias de educação, mas os estudantes de direito continuam carentes de uma educação ajustada à ética, à moral, e à justiça.

Lembremos aos nossos jovens que, nem a política, nem o comércio, nem a ciência, nem a indústria, nem a imprensa, nem a aproximação entre os povos, nem a exaltação do trabalho, nem a evolução do direito individual conseguem resolver o problema da paz.

O progresso constitui essencialmente um processo de aprendizagem; a aprendizagem é um remédio contra o medo e a cultura é um processo de acumulação de conhecimentos na história da humanidade. Com os novos meios de comunicação estamos experimentando a criação de novas comunidades que não são mais baseadas em critérios geográficos ou institucionais. O novo território é o território semântico, de comunicação, muito mais profundo que o território geográfico. A humanidade está em processo de descoberta; a cada novo conhecimento faz-se o contato com uma nova diversidade. É um processo de avanço em relação ao infinito...é um processo sem fim. Importante que os estudantes tenham acesso à diversidade, porque através dela buscam a liberdade, quanto maior a conversação mais descoberta de novas teorias e novas possibilidades. Assim entendemos que o alunato além de formar um pensamento crítico tem a capacidade de escolher e se posicionar frente as teorias apresentadas. Segundo Xavier (1940), cada máquina exige uma direção especial e o mecanismo do mundo requer o infinito de aptidões e de conhecimentos.

O questionamento de Xavier (1940) sintetiza para nós a necessidade de aceitarmos novas teorias e como professores a nossa obrigação de transmiti-las:

‘Pergunta -se: tem o homem o poder de paralisar a marcha do progresso? Não, mas tem, às vezes, o de embaraça-la. Que se deve pensar dos que tentam deter a marcha do progresso e fazer que a humanidade retrograde? Serão levados de roldão pela torrente que procuram deter.’

A discussão que queremos propor a seguir se insere em um conjunto de preocupações, concernentes ao Estado contemporâneo, quais sejam, suas crises, o problema da regulamentação jurídica que lhe é subjacente, a questão da solução de controvérsias, contrapondo ao modelo tradicional da jurisdição estatal aquele da justiça consensual, ou da jurisconstrução, como propomos neste capítulo. Pretendemos transitar pelo viés da temática: a crise de uma das funções do Estado – a jurisdição, tomando como paradigma a emergência/recuperação dos ditos modos alternativos de solução de controvérsias.

No Brasil outorgou-se ao judiciário a responsabilidade pela solução dos conflitos sociais, sem que se reservasse qualquer espaço significativo para a adoção de mecanismos alternativos, que pudessem concorrer com o modelo estatal.

A centralização da solução dos conflitos no poder judiciário foi prática adotada como um meio de fazer frente ao arbítrio de regimes autoritários. Em suma, empresta-se de Magno (1991) a seguinte síntese: “*A democracia quer os procedimentos de auto-composição e o autoritarismo, os procedimentos de tutela*”.

À medida que as sociedades foram se complexificando, produziu-se uma normatização mínima de condutas viabilizadoras e reguladoras do convívio harmônico entre os integrantes dos grupos sociais, implicando também a elaboração de instrumentos que as possam fazer valer. As primeiras manifestações do denominado “direito de agir” antecedem ao próprio estado, quando a justiça era obtida mediante a defesa privada dos interesses, reflexo da lei de talião. Conforme vão se sofisticando as relações sociais, a instituição estatal de monopólio de aplicação do direito - jurisdição - aparece, ainda que primitivamente, e mune-se do poder de coerção. Este fato, proporcionalmente, vai afastando a justiça privada que por sua vez era oriunda da ausência de um poder central organizado, geradora de intranquilidades comprometedoras do convívio social, visto que nesses conflitos solucionados mediante a defesa privada, não há saber-se, quem realmente detinha a razão ou quem fora mais forte, mais astuto, no desenrolar da lide. Como reação a este quadro, nasce a jurisdição, vista como uma das funções do Estado. É através dela que o mesmo entra como um terceiro substituto das partes titulares dos interesses envolvidos, solucionando o conflito em concreto, fazendo a atuação da vontade do direito objetivo que rege a lide, caracterizando-se, ainda, pela imparcialidade e neutralidade. O Estado toma para si esta função, passando a monopolizar a jurisdição, ditando o direito para o caso concreto de forma impositiva, com o intuito de assegurar a convivência social através da neutralização do conflito pela aplicação forçada do direito positivo. A tarefa de dirimir os conflitos de interesses passa, pois, a ser exercida por órgãos estatais separados da legislatura e da administração, em geral, distinguir a legislação da jurisdição é bastante simples, enquanto a primeira tem caráter dispositivo por criar normas de conduta, a última assume uma posição preponderantemente de aplicação do direito preexistente. Para Morais (1999) a função de que o Estado se faz monopolizador, compreende o dizer o direito em casos concretos.

2 - A CRISE DO PODER JUDICIÁRIO

É indiscutível que os acontecimentos deste século repercutiram em fatos determinantes de profundas mudanças nas relações sociais, o que se refletiu na situação atual, onde ao judiciário, impõem-se reformas para atender as exigências sociais contemporâneas. Afinal até

o momento, o mesmo tem resguardado para si uma postura de superioridade, ignorando muitos dos fatos novos e considerando as relações sociais como as considerava no início do século passado. A fórmula política liberal propõe a redução da ação estatal como método para redesenhar o Estado. Esta postura implica diversas transformações - redução do tamanho da máquina estatal, flexibilização das relações trabalhistas são medidas com as quais concordamos desde que aplicadas com critérios. Temos que ter presente que tais transformações atingem também as funções legislativas e jurisdicionais. Segundo Moraes (1999) temos também uma também diversidade de fórmulas para a solução de controvérsias e que refletem, também, estas transformações que se operam na sociedade no final do século passado e início deste, a partir de projetos políticos que tem pretensões próprias, o que não nos exime de tentar entendê-los, seja para capacitar-nos tecnologicamente para lidarmos com os mesmos, seja para compreendê-los, seja para rechaçá-los. Entendemos a crise da justiça, inseta nas crises do Estado Contemporâneo e nas fórmulas que são pensadas para lhes fazer face.

A função prevalente do Poder Judiciário é distribuir justiça na sociedade, o que faz aplicando a lei ao caso concreto, compondo os conflitos sociais. Com efeito, se a justiça se omitir ou retardar no exercício de sua função, o que será da sociedade? Os conflitos sociais continuarão ocorrendo porque existirão enquanto existir a sociedade. Os interessados não poderão resolvê-los por suas próprias mãos já que isto constitui uma função pública, mas quem tem o dever de exercê-la tem hoje dificuldades de algumas ordens, as quais trataremos ao longo deste tópico.

Segundo Cavalieri (2001), para que o judiciário possa exercer eficientemente a sua função- fazer justiça a quem precisar, quando e onde for necessário – é indispensável que esteja devidamente estruturado e aparelhado, o judiciário precisa de estrutura material e humana para desempenhar a sua tarefa. Assim fácil é compreender que, tão importante quanto ter leis eficazes, é ter estrutura material e humana para aplicá-las, caso contrário toda a ordem jurídica de uma sociedade pode ficar seriamente comprometida. Cabe aqui lembrar Cavalieri (2001): *‘Quando vou a determinado país, não indago se há leis boas, mas se as executam, porque leis boas há em toda parte.’* Pior do que não ter leis, é tê-las e não aplicá-las. Hoje é do conhecimento geral que o judiciário não tem realizado plenamente os seus objetivos sociais, deixando muito a desejar em todas as suas esferas. A justiça é cara, morosa, emperrada, falha, fazendo muitas vezes com que os processos se prolonguem por anos e anos a fio, quase se eternizem, tornando a prestação jurisdicional inócua e trazendo graves

prejuízos aos interessados. Para que essas deficiências fossem sanadas seria indispensável um exame profundo de suas causas, mediante uma pesquisa científica e bem planejada onde se ouvissem todos aqueles que militam na área da justiça (juízes, Ministério Público, advogados, associações de classe, sociólogos, etc.). (Cavaliere, 2001). Fazendo-se um real diagnóstico da situação, poder-se-ia elaborar as reformas necessárias. Contudo, mesmo sem a necessária e indispensável pesquisa científica sobre a crise do judiciário, entendemos que as principais deficiências do judiciário não estão em sua estrutura mas sim na sua infra-estrutura. Cavaliere (2001) define infra-estrutura como sendo a base material, econômica e humana necessária a sustentação de toda a organização da justiça, e afirma que a maior carência dessa infra-estrutura se faz presente justamente na primeira instância, onde, maior é a sobrecarga de serviço.

Barros (apud Cavaliere, 2001), afirma que quando se clama contra a demora da justiça, ou seu alto custo, ou a paralisação dos feitos por longos anos, nada tem a ver a solução disso com a reforma do Poder Judiciário. O que a reforma não irá resolver é o problema da falta de juízes, escreventes e demais serventuários. O Brasil cresce em população e nos números de sua economia. O país se desenvolve e desenvolvimento não é apenas o crescimento econômico. É o avanço social e isso gera conflitos de interesse. Enquanto na Alemanha tem-se um juiz para cerca de 4.000 (quatro mil) habitantes, no Brasil temos um juiz para cerca de 25.000 (vinte e cinco mil) habitantes. Para Vasconcelos (1999), a inexistência de uma política de dotação do judiciário de recursos suficientes para fazer frente a tal contexto, em todos os níveis materiais e humanos e o descrédito na assistência sindical são fatores determinantes da chamada crise judiciária e cita que na Argentina o número de cidadãos por juiz é de 17.000 (dezesete mil), nos EUA, 9.000 (nove mil).

Segundo Reale (1978):

“A solução da crise não está nas medidas artificiais adotadas pela reforma do judiciário. Essa reforma não poderia ficar restrita à Segunda instância e nem à constituição do organismo disciplinador da atuação dos magistrados. O problema é bem mais complexo. Exigiria, na verdade, a colaboração de especialistas de diversas áreas, desde o técnico especializado em administração pública até a análise do sociólogo quanto à natureza dos conflitos sociais levados à justiça. É preciso também racionalizar o trabalho, organizar o trânsito dos papéis, como as empresas particulares fazem. Em síntese, é preciso fazer uma reforma de baixo para cima.”

E para completarmos o pensamento de Reale, citamos Bobbio (2002) que lembra que a democratização das relações sociais significou, por outro lado, a abertura de canais que permitiram o crescimento das demandas por parte da sociedade civil. Este fato, segundo

Bobbio, é um obstáculo ao próprio desenvolvimento do Estado se pensarmos que, com o aumento da atividade estatal, cresce também, a sua burocracia, como instrumento de concretização dos serviços e, como sabido, democracia e burocracia andam em caminhos com sentidos opostos.

Além do problema da infra-estrutura, conforme já mencionamos, trazemos outro grave problema, qual seja, o acesso à justiça, segundo Cappelletti (1988):

‘Este tema está amplamente ligado ao binômio possibilidade - viabilidade de acessar o sistema jurídico em igualdade de condições, esta prerrogativa foi democraticamente conquistada pelos cidadãos, sob a forma de ‘o mais básico dos direitos humanos. Liga-se, também, à busca de tutela específica para o direito e/ou interesse ameaçado e, por óbvio, com a produção de resultados justos e efetivos. Esta preocupação evidencia a permanente busca pela efetividade do direito e da justiça no caso concreto, e nasce desvinculada de seu germe quando a dedução em juízo, ou melhor no processo, procura-se apenas a obtenção de sua conclusão formal, pois o resultado final almejado em qualquer querela deve ser, na sua essência pacificadora do conflito. É só assim que se estará efetivando a chamada Justiça Social.’

Concordamos com Dinamarco (1993), quando entende que a noção de efetividade deve englobar a eliminação de insatisfações, o cumprimento do direito com justiça, a participação ativa dos indivíduos, além de constituir inspiração para o exercício e respeito dos direitos e da própria cidadania. Mas para tal, há necessidade de adequação do processo, pois o que se tem assistido é o somatório de insatisfações e decepções sentidas pelos indivíduos, o que acaba por abalar e desgastar a credibilidade de que o nosso sistema ainda dispõe. Este paulatino descrédito vem firmando raízes a partir e conforme se evidenciam as debilidades e impossibilidades de o mesmo atender a tão complexa missão. Continua Dinamarco (1993) dizendo ainda que *‘falta muito para que se tenha o processo que se deseja. Ve lhos formalismos e hábitos comodistas minam o sistema e de um momento para outro ele não se alterará.’*

Devemos, portanto, entender esta crise do Poder Judiciário sob diversas perspectivas: a primeira conforme supramencionamos diz respeito à infra-estrutura de instalações, à mão de obra qualificada e em número suficiente, equipamentos, custos - que dizem respeito não apenas aos valores (custas judiciais, honorários, etc.), efetivamente despendidos, como também ao custo que se reflete em razão do alongamento temporal das demandas, remuneração, etc. Outra questão refere-se aos aspectos pragmáticos da atividade jurídica, englobando a linguagem extremamente formal utilizada nos rituais e trabalhos forenses, a burocratização e lentidão dos procedimentos, acrescenta Vasconcelos (1999) que a mais contundente crítica que se faz ao judiciário, hoje, é a morosidade, com destaque para a justiça

obreira, que por natureza, foi criada com as notas características da informalidade, conciliação e celeridade. Para Vasconcelos a causa imediata principal e óbvia é o crescente número de demandas em razão absolutamente desproporcional à capacidade de absorvê-las e resolvê-las satisfatoriamente. Sob este prisma, Tupinambá Neto (1993) acrescenta:

“O aumento desses conflitos invariavelmente traz como consequência e inegável indicativo a necessidade de multiplicação dos órgãos jurisdicionais trabalhistas ou a procura de outros sistemas de solução. E torna-se evidente o tremendo esforço desenvolvido pelos Tribunais Trabalhistas e associações de juízes trabalhistas no sentido de conseguir a ampliação de seus quadros, sob pena de esses magistrados não conseguirem emergir da imensa avalanche de processos relativos a dissídios individuais e coletivos.”

Entendemos também como fator contributivo para a crise do Poder Judiciário, englobamos o anacronismo e a inadequação da legislação à realidade, e aqui enfatizamos que a legislação trabalhista urbana (que compreende o comércio e a indústria) não se adequa à realidade do campo, e para ilustrarmos citamos Galdino (1996):

“A realidade rural não é estática e uniforme. Muito ao contrário, é extremamente oscilante, instável, e com uma gama tão variada de situações que é impossível contê-las em normas, seja visualizadas sob o prisma geográfico ou topográfico, seja angularizadas pelos usos e costumes regionais, seja analisadas por cultura agrícola de per se ... a legislação, que deveria ser o mais flexível possível, ante a grande variedade de fatos emergentes da diversidade de situações (basta ver as diferenças no cultivo da mandioca, da cana-de-açúcar, da laranja, do milho, do trigo, etc), foi excessivamente rígida tratando o meio rural como se fosse indústria e comércio. Ignorou o legislador que coisas especiais devem ser tratadas de forma especial. E para a agropecuária deve haver uma legislação especial e diferenciada, pois não se pode pretender aglutinar a realidade campesina com a urbana.”

Outro elemento que se destaca na crise judiciária é sem dúvida a prolixidade do sistema recursal em vigor. O número insuficiente de juízes já mencionado anteriormente e o anacronismo dos mecanismos de solução de conflitos trabalhistas. Adverte Vasconcelos (1999) que o Judiciário Trabalhista tem sido utilizado, em grande parte, como instância administrativa substitutiva dos sindicatos de classe no tocante à função assistencial prevista em lei. A ele é levado enorme contingente de litígios simulados com o único fito da obtenção da quitação rescisória e de todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho sob o manto de conciliações de efeitos abrangentes e consumadas sob os efeitos da coisa julgada.

3 - MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS

É urgente a criação de meios alternativos para prevenir e solucionar os conflitos sociais, obviamente que isto implica na desmonopolização judiciária, é certo que estes caminhos alternativos não devem pretender substituir o Poder Judiciário, mas sim cooperar na

solução de conflitos de menor complexidade. Assim entendemos que é necessária a democratização dos instrumentos de solução dos conflitos hoje centrados no judiciário. Segundo Vasconcelos (1999), a estatização dos mecanismos de solução de conflitos sempre foi nota predominante, caracterizada pela centralização e monopólio desses mecanismos nas mãos do poder público, outorgou-se ao judiciário a responsabilidade pela solução dos conflitos sociais, sem que se reservasse qualquer espaço significativo para a adoção de mecanismos alternativos, que pudessem concorrer com o modelo estatal. Mecanismos extrajudiciais de prevenção e solução das controvérsias devem ser pesquisados, analisados, modernizados e adaptados ao contexto social, tais como a conciliação, a mediação, a negociação coletiva, e a arbitragem. A desmonopolização da jurisdição estatal deve ser reconhecida e admitida segundo Vasconcelos (1999) para a superação do colapso em que se encontra o judiciário brasileiro, a partir do desfazimento de preconceitos e tabus quanto ao concurso da sociedade ou grupos sociais na solução dos conflitos. Não podemos deixar de citar Andrighi (1996) que assevera a importância de pensarmos na conciliação com vistas a evitar o processo, e, para tanto sugere a utilização de formas alternativas de solução dos conflitos, como a mediação, a negociação, a arbitragem e, até, mesmo, o juiz de aluguel, cuja aceitação e frequência de uso ainda encontram muita resistência em nosso meio, devendo-se tal hesitação à nossa formação romanística que reconhece como única forma de solução dos problemas jurídicos a submissão destes a um juiz investido das funções jurisdicionais. Mister consignar que as técnicas extrajudiciais para a solução dos conflitos têm sido manejadas em outros países com comprovada eficiência, evitando o assoberbamento do Poder Judiciário. Para Cintra (1990):

“.. abrem -se os olhos agora, todavia, para todas as modalidades de soluções não jurisdicionais dos conflitos, tratadas como meios alternativos de pacificação social. Vai ganhando corpo a consciência de que, se o que importa é pacificar torna-se irrelevante que a pacificação venha por obra do Estado ou por outros meios, desde que eficientes. Por outro lado, cresce também a percepção de que o Estado tem falhado muito na sua missão pacificadora, que ele tenta realizar mediante o exercício da jurisdição e através das formas do processo civil, penal ou trabalhista.”

Acentua Silva (1991) que, para evitar o imenso e terrível acúmulo de processos trabalhistas, que tem ocorrido entre nós, é preciso utilizar e desenvolver ao máximo as várias técnicas autocompositivas e heterocompositivas não jurisdicionais: a mediação e a arbitragem. Assim entendemos que democratização na esfera trabalhista, encerra tanto o aspecto relacionado à regulamentação das relações trabalhistas, como também os mecanismos de solução dos conflitos. Por isso o poder de normatização conferido hoje aos sindicatos é fator

de fundamental importância para quebrar a rigidez de um sistema codificado. De acordo com Fiúza (1995), a via negocial é a mais indicada. Só a organização da classe trabalhadora e seu entendimento por via coletiva com a classe empresarial em cada caso, separadamente, produz bons resultados para a sociedade como um todo.

A sociedade atual é formada por uma cultura litigiosa e isso não é pelo número de conflitos que apresenta, mas pela tendência a resolvê-los de forma adversarial. Vivemos uma transição de paradigmas, e a contrapartida que se apresenta, nestes tempos de crise dos sistemas judiciários de regulamentação de conflitos, é percebida pelo crescimento em importância dos instrumentos consensuais e extrajudiciários. Importante a colocação de Moraes (1999) ao explicar que por tradição, o modelo conflitual, dito tradicional, sempre foi amplamente empregado em detrimento do modelo consensual que, aparecendo como uma outra justiça, atualmente passa por um período de fortalecimento e recuperação, e distingue entre a estrutura desses mecanismos referidos que, utilizados com o objetivo de por fim a querelas, restabelecendo a paz social, possuem atributos próprios. Ainda segundo o pensamento de Moraes o modelo conflitual caracteriza-se pela oposição de interesses entre indivíduos iguais em direitos e a atuação de um terceiro encarregado de “dizer” (declarar) a quem pertence o direito - é o modelo tradicional triádico de jurisdição. O Estado na qualidade de ente autônomo e externo, neutro e imparcial, impõe a decisão.

O Modelo Tradicional de Solução de Controvérsias

JURISDIÇÃO	
ESTADO - JUIZ	
PARTE “A”	PARTE “B”
SENTENÇA IMPOSTA	

O Modelo Consensual frente à oposição de interesses entre as partes permite o debate direto entre elas. Apontando assim para uma desjudiciarização do conflito, que permanece como instância de apelo.

Um Novo Modelo de Solução dos Conflitos

JURISCONSTRUÇÃO	
CONCILIADOR/MEDIADOR	

PARTE “A	PARTE”B”
DECISÃO CONSTRUÍDA	

Morais (1999) sugere o termo jurisconstrução para diferenciar de jurisdição, no sentido de “construir o Direito”, ou a solução do conflito. Para ele é um repensar os modos de tratamento dos conflitos, com o objetivo de implementar mecanismos de pacificação social mais eficientes, que não desvirtuem os ideais de verdade e justiça social do processo, proporcionem a desobstrução da justiça e assegurem as garantias sociais conquistadas.

Na mesma linha de pensamento citamos Rocha (*apud* Moraes, 1999):

‘pode -se dizer que alguns autores costumam descrever os meios de tratamento dos conflitos sociais como se seu aparecimento na história obedecesse a uma rigorosa sucessão linear que iria da autotutela, como o modo correspondente à fase da barbárie, até se chegar à jurisdição como o modo correspondente ao estágio mais civilizado. Mas [...] essa maneira de tratar o tema é ideológica porque parte do pressuposto, não demonstrado, de que a história obedece a alguma razão moral ou princípio de justiça que dirigiria sempre para a perfeição..., enquanto na verdade a experiência mostra que a história humana é guiada puramente por condições materiais (interesses, sobretudo).’

Pode-se propor, então, a análise das técnicas de solução que, teoricamente, podem ser reunidas em três tipos fundamentais, a autodefesa, a autocomposição, e a heterocomposição.

Autodefesa: consiste na solução direta entre litigantes pela imposição de um sobre o outro. O vocábulo “autodefesa” indica o ato pelo qual alguém faz a defesa própria, por si mesmo. Supõe uma defesa pessoal. Segundo Nascimento (1997), é a forma mais primitiva de solução dos conflitos, e para Alcalá-Zamora (*apud* Nascimento, 1997), consiste este mecanismo em, com ou sem formas processuais, uma das partes do litígio solucioná-lo, impondo à outra parte um sacrifício não consentido por esta, o que a distingue é a ausência de um juiz distinto das partes e a imposição da decisão por uma das partes à outra. Para Moraes (1999) em face da ausência do Estado, os conflitos ocorridos entre as pessoas eram resolvidos instintivamente, ou seja a parte interessada em satisfazer seu direito buscava sua satisfação através do uso da força, impondo sua vontade ao outro. Era a chamada autodefesa ou, mais costumeiramente autotutela. Neste instituto o que realmente pesa é a força propriamente dita, o poder de coação, que acaba por relegar a segundo plano qualquer parâmetro de justiça. A autodefesa pode ser autorizada pelo legislador, tolerada ou proibida. Para Nascimento (1997) são notórias as deficiências dessa técnica, visto que a solução que provém de uma das partes interessadas é unilateral e imposta, portanto evoca a violência, e a sua generalização importa na quebra da ordem e na vitória do mais forte e não do titular do direito. Na ordem trabalhista,

são manifestações autodefensivas a greve e o locaute como as principais. Cabe porém, para os presentes fins, uma breve referência a eles. A greve, segundo Nascimento (1997), é a paralisação das atividades para pressionar o empregador a conceder melhoria de condições de trabalho. Os trabalhadores recusam-se a prestar a sua colaboração ao patrão, como forma de imposição para levá-lo a aceitar as reivindicações. O empregador, para evitar as conseqüências prejudiciais de ordem econômica, cede diante dos trabalhadores, coagido pelas circunstâncias. Nos sistemas jurídicos são três as posições adotadas quanto à greve. Há países que a proíbem, como os do leste europeu, nos quais a greve é considerada crime contra a economia. Outros simplesmente a consideram um fato social não passível de regulamentação jurídica, como a República Federal da Alemanha. Finalmente outros países a consideram um direito, com limitações, maiores ou menores, ou ainda, com uma legislação de respaldo. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 declara a greve um direito com algumas restrições quanto aos serviços inadiáveis, porque nestes a greve não pode paralisar as atividades, em decorrência da lei de greve nº 7.783, de 1989, o artigo 12 declara que os trabalhadores, nos casos de necessidades inadiáveis da comunidade ficam obrigados a garantir a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento destas. O locaute (lockout) significa fechar as portas. O empregador, para pressionar os trabalhadores cessa, temporariamente as atividades, até que as suas condições venham a ser aceitas, caso em que reabrirá o estabelecimento. São raros os casos. A lei de greve em seu artigo 17, veda a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados. Portanto, proíbe o locaute trabalhista, assim considerado aquele que se destina a dificultar a negociação trabalhista. De alguma forma, poder-se-ia questionar a inclusão da autotutela como mecanismo autônomo. Todavia, nos limites deste trabalho, pode-se aceitar tal classificação, na medida em que não há a intervenção de um terceiro que tenha a incumbência de constituir a solução.

As técnicas autocompositivas também consistem na solução direta das partes, mas não pela imposição e sim pelo acordo. De acordo com Nascimento (1999) a autocomposição é a técnica segundo a qual o conflito é solucionado por ato das próprias partes, sem emprego de violência, mediante ajuste de vontades. Nesta técnica, um dos litigantes ou ambos consentem no sacrifício do próprio interesse, daí a sua classificação em unilateral ou bilateral. A renúncia é um exemplo da primeira e a transação da Segunda. É uma técnica superior à autodefesa, porque resulta da harmonização a que chegam os próprios interessados, mas contudo deve-se observar para que a desigual resistência econômica dos litigantes não leve à capitulação de

um deles, caso em que a espontaneidade da solução consentida é meramente aparente. Para Morais (1999) os modelos ditos autônomos revelam a pretensão de que os litígios sejam solucionados a partir da aproximação dos oponentes e da (re)elaboração da situação conflitiva sem a prévia delimitação formal do conteúdo da mesma através da norma jurídica. Conforme já salientado a autocomposição é a forma de solução do conflito diretamente entre as partes interessadas. O acordo na autocomposição pode ser alcançado com a participação de terceiros, através das figuras do mediador e conciliador cujo papel é o de facilitar os intercâmbios, e não o de ditar a resposta (sentença). A conciliação e a mediação são formas de tratamento de conflitos conhecidas desde há muito. Faz-se, todavia, conveniente salientar que, em ambos os institutos, nota-se um processo construtivo de decisão, onde a titularidade da mesma remanesce com as partes (autonomia). Face ao novo contexto histórico de fortalecimento das instituições democráticas é que a comissão de modernização da legislação do trabalho, reconhecendo nova realidade, adverte: *‘Previsão de mecanismos auxiliares de composição dos conflitos individuais e coletivos do trabalho, criando alternativas mais rápidas e eficazes às partes e desafogando a justiça do trabalho do volume assustador de processos que assoberba’*. A propositura destas fórmulas de uma justiça consensual, de uma justiça paralela ou de uma justice de proximité, como querem os franceses, segundo Morais (1999), envolve uma retomada, se quisermos efetivamente pensá-la, e não apenas apreender condicionalmente uma tecnologia renovada. Definitivamente não podemos tratar como perspectiva nova acerca de temas já estabelecidos, por isto entendemos importante a lembrança de Nascimento (1997) que a primeira forma de solução dos conflitos coletivos no Brasil foi a conciliação e a arbitragem (Dec.-Lei nº 1.637, de 1907), pelos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, destinados segundo a norma que os instituiu, a dirimir as divergências e contestações entre capital e trabalho. Seguiram-se as Comissões Mistas de Conciliação (Dec. nº 21.396, de 1932), previstas para os municípios em que existam sindicatos, coincidindo com a autorização legal para negociações coletivas (Dec. nº 21.761, de 1932), assim deve-se privilegiar a retomada da discussão das formas alternativas de solução dos conflitos com novas perspectivas, particularmente quando se pretende que este sistema dito alternativo contribua com o poder judiciário.

Para Prunes (1999):

“Falta -nos, em verdade, bastante imaginação. Esta poderia ser criadora de órgãos para a prevenção de litígios; poderíamos ter (por que não?) colegiados paritários, de natureza sindical, sem a presença ou participação de qualquer representante do Estado. Teriam eles a função de homologar e sacramentar acordos amplos e até gerais, onde as partes, aconselhadas por seus próprios sindicatos, poderiam fazer

acordos com transação de seus direitos. Tal contudo, não pode existir se manter o arcaico e superado figurino protetor paternalista, que se imprime ao direito do trabalho.”

Também não podemos deixar de observar as considerações de Silva (*apud* Vasconcelos, 1999):

‘Não deixa, aliás, de ser significativa a observação de tocqueville de que existe uma relação constante entre os regimes despóticos e centralizadores e o Direito Romano que, segundo ele diz, ‘era um direito de servidão’, concebido e produzido por uma sociedade dividida entre senhores e escravos. De resto, a própria concepção de Estado dos romanos era, neste sentido, diametralmente oposta à dos gregos, enquanto os últimos tinham ‘um conceito de poder e de Direito cuja essência não repousava nas relações de autoridade-obediência’ e que não identificava o poder e o direito com a autoridade.’

Temos uma dupla via: ou pretendemos a manutenção e o reforço de um mecanismo baseado na heterocomposição dos conflitos, qual seja, uma fonte supra partes tomando decisões impositivas- a jurisdição, ou permitamos a retomada de alguns instrumentos de autocomposição, caracterizado pela autonomia das partes envolvidas no conflito de o solucionarem através da mediação ou conciliação, readequando os procedimentos judiciais à nova realidade social .

Compartilhamos da idéia de Morais (1999) que, se o Estado se caracteriza por uma organização democrática, é evidente que a sua atuação fica vinculada inexoravelmente ao conteúdo mesmo da democracia e a tudo o mais que isto implica relativamente a controles públicos, limites procedimentais, garantias cidadãs, etc. Estudando os mecanismos de solução dos conflitos, necessário se faz utilizar técnicas autocompositivas e heterocompositivas para evitar o imenso e terrível acúmulo de processos trabalhistas, que tem ocorrido entre nós.

Deste modo seria importantíssimo facilitar, propiciar e fomentar as técnicas não jurisdicionais: conciliação, mediação e arbitragem, que podem ser definidas da seguinte forma:

a) Conciliação: É o método pelo qual as próprias partes, através de discussão e debates, por si só, chegam à solução de suas pendências. Segundo Morais (1999) a conciliação se apresenta como uma tentativa de chegar voluntariamente a um acordo neutro, na qual pode atuar um terceiro que intervém entre as partes de forma oficiosa e desestruturada, para dirigir a discussão sem Ter um papel ativo.

b) Mediação: método em que a solução do conflito é obtida através da intervenção de um terceiro imparcial e interessado apenas na solução do conflito, cuja função é persuadir e propor às partes solução que lhes pareça mais conveniente. Para Morais (1999) a mediação se

apresenta como um procedimento em que não há adversários, onde um terceiro neutro ajuda as partes a se encontrarem para chegar a um resultado mutuamente aceitável, a partir de um esforço estruturado que visa facilitar a comunicação entre os envolvidos. O entendimento de Araújo (1997) efetiva-se de outra maneira,

“.. um modo de construção e de gestão da vida social graças à intermediação de um terceiro neutro, independente, sem outro poder que não a autoridade que lhes reconhecem as partes que a escolheram livremente. Sua missão principal é (re) estabelecer a comunicação.”

Temos a idéia clara que através deste instituto, busca-se solucionar conflitos mediante um terceiro desinteressado e neutro. Este terceiro denomina-se mediador e exerce uma função como que de conselheiro, pois pode aconselhar e sugerir, porém cabe às partes constituir suas respostas. Como assevera Amaral (1994) cabe ao mediador apresentar algo de novo ou diferente às muitas possibilidades levadas em conta pelas próprias partes, podendo estimular ou mesmo ajudar os próprios interessados para que façam ofertas e propostas como base para chegarem a um acordo. Fica ele diante da necessidade de sugerir soluções para situações consideradas, às vezes, ‘impossíveis’. A mediação é sem dúvida uma assistência, onde o terceiro interventor terá a função de convergir as fraquezas e fortalezas do problema apresentado pelas partes, com a finalidade de sugerir uma solução que traga satisfação a ambas as partes, lembrando que as partes envolvida no conflito apropriam-se do poder de gerir a contenda. Este instituto, conforme já mencionado, não constitui um mecanismo novo, na verdade conforme salienta Morais (1999) sempre existiu e passa a ser redescoberto em meio a uma crise funcional (pessoal), estrutural (instalações) profunda do poder judiciário. Dentre as características deste instituto, podem-se apresentar:

1-privacidade - o processo de mediação é desenvolvido em ambiente secreto e somente será divulgado se esta for a vontade das partes.

2-economia financeira e de tempo - os processos judiciais são morosos (quanto mais se alongar a pendência, maiores serão os gastos) e custosos, já os conflitos levados ao instituto da mediação tendem a ser resolvidos em tempo muito inferior, pois é mais informal e menos burocrático.

3-oralidade - é a mediação um processo informal, muitas vezes pessoas que tem uma convivência cotidiana (família, vizinhança, emprego, etc.) entram em discordância por um motivo muitas vezes fácil de ser contornado por um terceiro imparcial, que consiga acalmar os ânimos, bem como efetuar propostas que satisfaçam as partes.

4-importância social - através da mediação busca-se encontrar o âmago do problema para solucioná-lo, a tendência na solução do conflito não é simplesmente obter a satisfação de um prejuízo por algo que uma das partes possa tenha feito, mas sim a restauração das relações, para uma melhor convivência, seja em família, em comunidade, ou nas instalações de uma empresa.

5- reaproximação das partes - o instituto da mediação busca aproximar as partes, o mediador trabalha para resolver os conflitos através do diálogo, e do bom senso, tendo como objetivo final a restauração das relações entre os envolvidos.

c) Arbitragem – é método de solução de conflitos em que duas ou mais pessoas litigantes submetem sua disputa a um terceiro, árbitro, não integrante do poder judiciário. Entende Caivano (1992):

“Si una persona – en una esfera de libertad y autonomía de voluntad- puede renunciar a un derecho propio, parece un principio natural que pueda también entregar la suerte de su derecho a la decisión de un particular que le inspire confianza. Los árbitros detentan facultades jurisdiccionales, depende en forma inmediata de la voluntad de las partes que los designan como jueces para resolver un caso concreto.”

Morais (1999), define a arbitragem como um método heterocompositivo na qual a um terceiro- árbitro ou tribunal arbitral, escolhido pelas partes, é atribuída a incumbência de apontar a solução para o conflito que as (des)une. É dita heterônoma, pois assenta-se na atribuição a um terceiro do poder de dizer / ditar a solução/ resposta, através da designação privada. Trata-se de modelo muito popular Rússia e nos EUA a arbitragem é o mais importante mecanismo heterônomo de solução dos conflitos do trabalho, utilizado, com êxito na Bélgica, França e Inglaterra; a sua utilização é geral, com maior ou menor amplitude, sendo difícil encontrar um país no qual os conflitos trabalhistas não possam se decididos por meio de arbitragem. São exemplos de instituições que operam tal mecanismo a American Arbitration Association (EUA), Arbitration Act e London Court of International Arbitration (Inglaterra). De acordo com Nascimento (1997), a arbitragem é uma forma de composição extrajudicial dos conflitos, por alguns autores considerada um equivalente jurisdicional. A questão é decidida não por um juiz, mas por uma pessoa ou órgão não investido de poderes jurisdicionais. No Brasil, a Constituição de 1988 prevê a arbitragem facultativa para os dissídios coletivos (art 114 parágrafo 1º), e as medidas provisórias sobre participação nos lucros ou resultados a prevêm. Dispõe também, sobre a arbitragem a lei 9.307, de 1996, segundo a qual todas as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem, tanto de direito como de equidade para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. A

arbitragem é prevista em diversas leis de países latino-americanos: na Argentina (lei nº 14.786/58), promovida pelo Ministério do Trabalho, e se não aceita, o mediador convida as partes a que se submetam a uma arbitragem, tendo o laudo arbitral os mesmos efeitos das convenções coletivas; na Bolívia (Lei Geral do Trabalho, de 1942), passando a conciliação frustrada para um Tribunal de Arbitragem; no Chile (lei nº 19.069/91), facultativa durante qualquer fase da negociação coletiva, obrigatória, no entanto, nos conflitos com greve em atividades proibidas; na Colômbia (decreto nº 2.663/50), por meio de um tribunal arbitral voluntário, além de um tribunal arbitral obrigatório, este na esfera de conflitos públicos; na Costa Rica (código do Trabalho, de 1993), perante um tribunal de conciliação e arbitragem; na Guatemala (decreto nº 330/77), com a arbitragem voluntária quando a ela se obrigam as partes, e a obrigatória, denominada arbitragem protestativa, em alguns casos de greve; no Panamá (Código do trabalho, de 1971), quando solicitada pelas partes, quando provocada pelos trabalhadores em face de greve e quando se trata de empresa pública, tendo o laudo arbitral eficácia normativa; no Peru (Regulamento do Decreto-Lei de Relações Coletivas de Trabalho, 1992), no término da negociação ou conciliação frustradas e por iniciativa das partes; na república Dominicana (Lei nº 16-92/92), nos conflitos econômicos; na Venezuela (Lei Orgânica do Trabalho, de 1990), quando as partes aceitam recomendação da Junta de Conciliação para que o conflito seja solucionado por uma Junta de Arbitragem.

Deve a justiça do trabalho sucumbir frente às iniciativas privadas que buscam através de soluções extrajudiciais de conflitos diminuir o número de demandas, deixando ao judiciário trabalhista as questões complexas que justifiquem sua atuação rápida e eficiente.

Para Vasconcelos (1999) ao emprestar apoio à iniciativa das categorias mobilizadas para adotar mecanismos de soluções extrajudiciais, os juízes do trabalho estariam dando grande impulso à transformação das relações de trabalho no país. E no exercício desse ato de cidadania estar-se-ia prestando contribuição para restauração da eficiência e legitimidade própria através do desafogo das prateleiras dos fóruns trabalhistas, no mais das vezes repletas de litígios aparentes ou de questões menos complexas suscetíveis de solução eficaz pelos próprios Sindicatos.

Para Silva (*apud* Vasconcelos, 1999):

‘Não há necessidade de grande esforço intelectual para se deduzir que estes processos que acabam sem a intervenção direta do juiz do trabalho (isto é, sem sentença), os quais atingem a impressionante cifra de 81,19%, devem ser retirados da Justiça do Trabalho e enviados a órgãos de conciliação extrajudicial’.

Não tem sentido sobrecarregar a Justiça do Trabalho com esta massa de casos que se resolve pela conciliação. Manda o bom senso que as próprias partes devem ser envolvidas em sua solução, já que a conciliação é um ato delas e não do Estado.

Nos conflitos coletivos o mecanismo de solução desenvolve-se por meio da negociação coletiva, que é o procedimento pelo qual os interlocutores sociais, por suas representações sindicais ou não sindicais, discutem os seus problemas, visando aprovar um documento no qual estarão fixadas as normas, condições de trabalho e obrigações que assumem. São em linhas gerais dois tipos: os acordos e as convenções coletivas, previstos na Constituição Federal de 1988 (arts. 7º, XXVI, VI E XIII, e 8º, VI) e na CLT (art. 611). Não é demais dizer que os acordos coletivos são pactuados em nível de empresa, entre esta e o sindicato da categoria, e as convenções coletivas resultam de negociação em nível de categoria, diferem-se pelos sujeitos e pelo âmbito de aplicação. Pela importância do instituto como mecanismo extrajudicial de prevenção e solução dos conflitos trabalhistas faremos uma reflexão sobre o papel da negociação coletiva na determinação do tipo de relações de trabalho praticadas em um dado país. Para Siqueira Neto (1998) entende-se por relações de trabalho todas as implicações ou incidências (políticas, econômicas, sociais, psicológicas, jurídicas etc.) decorrentes do universo do trabalho, seja ele formal ou informal. A expressão relações de trabalho refere-se ao sistema jurídico trabalhista como um todo, do qual a negociação coletiva é apenas um dos componentes. A negociação coletiva como mecanismo de prevenção e solução dos conflitos coletivos do trabalho constitui um dos elementos fundamentais no sistema de relações de trabalho de um país. Para Neto (1998): os processos de regulação de conflitos são uma instância essencial das relações de trabalho para prever e antecipar os conflitos para preveni-los, ou mesmo reconhecendo o conflito como inerente às relações de trabalho, negociando-o e gerenciando-o, legitimando a participação dos atores sociais envolvidos.

Ainda na linha de entendimento de Siqueira Neto (1998), a negociação coletiva pode ser definida como o conjunto de entendimentos e procedimentos adotados pelas partes envolvidas a fim de encaminhar questões cotidianas ou de resolver determinado conflito trabalhista, atual ou iminente. Estas práticas podem ser previamente definidas por lei ou por outra fonte idônea - tal como o costume (tradição), os acordos diretos entre as partes, a convenção ou acordo coletivo de trabalhos - e compreendem uma série de mecanismos regulares e legítimos que, em uma sociedade democrática, são colocados à disposição das partes para resolução dos conflitos, a saber: à mediação ou à arbitragem

Importante a colocação de Siqueira Neto (1998), que entende que as realidades trabalhistas contemporâneas mais evoluídas são exatamente aquelas que conseguiram dinamizar a negociação coletiva em uma relação de complementaridade - às vezes até mesmo de reciprocidade com a legislação. Quanto à evolução jurídica da negociação coletiva, é importante destacar que esta, assim como a liberdade sindical, passou por estágios distintos no mundo jurídico, surgindo como um delito, transformando-se mais adiante em liberdade, para depois consolidar-se como um direito. Mesmo nesta última fase, a negociação coletiva passou por diferentes tipos de reconhecimento legal até firmar como parte integrante dos direitos sociais e uma das formas incontestáveis de exercício dos direitos humanos fundamentais, o período posterior a Segunda Guerra Mundial foi o ponto mais avançado da evolução da negociação coletiva e do direito do trabalho, caracterizado pelo fato de que ambos adquirem a qualidade de direitos humanos fundamentais. O fato de a negociação coletiva ser parte integrante dos direitos sociais estabelece um parâmetro para a adoção de um sistema de relações de trabalho democrático e participativo.

Como um instituto, a negociação coletiva deve ser distinguida de seus resultados, pois a negociação é um conjunto de procedimentos destinados à conciliação das partes e os seus resultados, quais sejam, os acordos e as convenções coletivos são instrumentos normativos, isto é, documentos que as partes assinam como resultado do acordo. Assim a negociação coletiva é fase que antecede os instrumentos normativos. A dinâmica da negociação coletiva no Brasil até a Constituição de 1988 obedecia aos seguintes critérios:

Quadro 3 – Critérios de Negociação Coletiva–Brasil: Situação Pré-Constitucional 1988

1- negociação exclusivamente em períodos predeterminados, denominados data-base
2- obrigação formal do empregador negociar apenas uma vez por ano
3- os sujeitos da negociação eram exclusivamente os sindicatos e as empresas
4- os demais graus da estrutura sindical não tinham poderes para negociar
5- o conteúdo das negociações era limitado em virtude do tempo de negociação
6- as determinações legais impediam que as negociações abrangessem tratamentos mais flexíveis e adaptados a cada realidade específica de atuação
7- o sistema de solução dos conflitos coletivos de trabalho era balizado pela solução jurisdicional compulsória, isto é, pelo chamado Poder Normativo da Justiça do Trabalho
8- monopólio da representação sindical

Fonte: Siqueira Neto, José Francisco (1998).

Quadro 4 – Critérios de Negociação Coletiva–Brasil: Situação Pós-Constituição de 1988

1- A Constituição manteve o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, acrescentando a figura dos acordos coletivos de trabalho no inciso XXVI do artigo 7º.
--

2- O parágrafo 1º do artigo 114 facultou às partes a eleição de árbitros privados, quando frustrada a negociação coletiva.
3- Qualquer das partes pode recorrer à justiça do trabalho, por força do que dispõe o parágrafo 2º do artigo 114.
4- Ante o reconhecimento dos acordos e convenções coletivos, as negociações abrangem tratamentos mais flexíveis e adaptados a cada realidade específica de atuação.
5- Solução dos conflitos coletivos público (jurisdicional) e privado (arbitragem).
6- A constituição consagra o princípio da liberdade sindical em seu artigo 8º.
7- Mantém o monopólio da representação sindical, através da unicidade sindical.

Fonte: Siqueira Neto, José Francisco (1998).

Diante do quadro comparativo, concluímos que a Constituição Federal de 1988 não foi suficientemente incisiva a ponto de romper com o passado, visto que a unicidade sindical foi mantida e isto é o que basta para preservar a influência corporativista no Brasil, e o corporativismo segundo Siqueira Neto (1998): *“É o sistema pelo qual a colaboração entre os agentes econômicos e profissionais é institucionalizada a partir dos interesses da nação.”* “É preciso implementar a liberdade sindical, salienta Siqueira Neto (1998), liberdade esta consubstanciada na faculdade de criar, gerir e organizar livre e autonomamente os sindicatos, como também na garantia efetiva (obtida mediante a disposição de meios legais e judiciais, quando for o caso) do exercício da representação coletiva.” Diante dos conceitos supramencionados é importante lembrar, que a negociação coletiva e o sistema de organização sindical estão diretamente relacionados, a compatibilidade entre os dois institutos (negociação coletiva e organização sindical) é condição indispensável e sem essa correspondência, toda e qualquer iniciativa reformadora será inócua.

A par do relevante papel social de prevenir os conflitos judiciais de conter a lide sociológica imanente às disputas de interesses divergentes é que entendemos que a negociação coletiva é um componente de vital importância para o bom desenvolvimento das relações de trabalho, entendemos inclusive que sem este mecanismo as relações trabalhistas seguramente retrocederiam, pois os sindicatos perderiam seu autêntico papel social de criar normas que sejam compatíveis aos interesses de suas classes. Concordamos com Vasconcelos (1999) ao dizer que:

“o amadurecimento das relações coletivas e o autêntico exercício da negociação coletiva são alternativas ao exacerbado legalismo e intervencionismo do modelo trabalhista brasileiro... o direito de auto-regulamentação das relações de trabalho tornou-se por demais ampliado com relação ao direito anterior com o reconhecimento das convenções e acordos coletivos (art 7º XXVI CF/88)... a própria Constituição Federal criou espaços em que a negociação coletiva poderá imiscuir-se em matéria constitucional para regulá-la substitutivamente, de modo a estabelecer a prevalência de normas autonomamente negociadas sobre a norma constitucional (art 7º, VI, XIII, XIV, CF/88).”

CONCLUSÃO

Concluimos salientando que, em sendo a negociação coletiva um instrumento previsto na Constituição Federal, deverá ser respeitada e aprimorada para que se aprimorem também as relações de trabalho. E podemos depois dos conceitos abordados definirmos a negociação coletiva como um elemento essencial que compõe as relações de trabalho, um instituto democrático, avançado de prevenção e composição dos conflitos trabalhistas, que tem na sua essência o diálogo entre os atores sociais e a busca permanente do consenso entre as categorias econômicas e profissionais, sendo também o meio através do qual as entidades sindicais e empresas criam seus instrumentos normativos (acordos e convenções). Podemos então dizer que a negociação coletiva é um mecanismo de autocomposição que tem como função precípua discutir as condições que regerão as relações de trabalho das partes envolvidas.

O próximo capítulo tratará dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, seus objetivos, sua cultura, sua atuação na prevenção dos conflitos, bem como na solução dos mesmos como forma alternativa de jurisdição trabalhista. Analisaremos dois casos práticos, quais sejam: os Intersindicais da cidade de Patrocínio (pioneiro no Brasil, fundado em 1944) bem como o de Maringá/PR e para isso dividiremos o estudo dos Núcleos em dois períodos, de 1994 a 1998 e de 1998 a 2002.

Como se sabe, os Núcleos constituíram a primeira experiência brasileira na prática da negociação coletiva, mediação, conciliação e arbitragem sem o consenso do poder público. Verificaremos muitas das suas vantagens, como também de problemas trazidos e ainda não solucionados.

CAPÍTULO IV

NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA: UMA FORMA ALTERNATIVA DE PREVENÇÃO E SOLUÇÃO DOS CONFLITOS

INTRODUÇÃO

O presente capítulo tem por objeto expor proposta alternativa de solução extrajudicial de conflito experienciada pelos Sindicatos Rurais de Patrocínio/MG e Maringá/PR, com participação, apoio e incentivo das Varas Trabalhistas locais. Para Vasconcelos (1996), quanto ao sufragado conclave das Varas Trabalhistas menciona que

“.. pode e cabe ao juiz do Trabalho, atuando preventivamente (a atuação do magistrado com vistas à prevenção de litígios insere-se no sentido da conciliação mencionada no art. 114, CF/88), integrando-se na comunidade, conscientizar, incentivar e colaborar para que os sindicatos de classe instituem, paritariamente, via negociação coletiva, meios alternativos (“equivalentes jurisdicionais”) para a solução de conflitos trabalhistas de menor complexidade e valor”.

O Núcleo Intersindical se constitui através da institucionalização da conciliação, mediação e arbitragem voluntária, com supedâneo nos princípios da autonomia privada, da livre associação e da negociação coletiva. Os dados aqui contidos são resultado de pesquisa de campo realizada nos dois municípios, através de questionário e entrevista oral com os Presidentes dos Sindicatos, os Coordenadores dos Núcleos e o Juiz Titular da Vara local.

1 – SIGNIFICADO DA EXPRESSÃO ‘NÚCLEO INTERSINDICAL’

Abordaremos a pesquisa realizada sobre os dois Núcleos Intersindicais Rurais de Conciliação Trabalhista existentes no Brasil, localizados na cidade de Patrocínio/MG e na cidade de Maringá/PR. Trata-se de um novo paradigma de organização das relações de trabalho, cuja concepção teórica e prática estará sendo analisada neste capítulo. Iniciamos o trabalho definindo a expressão Núcleo que significa o ponto central, o centro, o ponto essencial, a sede principal, parte de um sistema operacional que é responsável por gerir suas funções básicas e organizar a realização das demais. Assenta-se o sentido da expressão nos fundamentos externados por Vasconcelos (1995), a cujos termos aqui se resguarda fidelidade:

“A expressão Núcleo traduz o ponto central, o ponto essencial de alguma coisa ou situação de fato. No caso do Núcleo Intersindical, pretendeu-se traduzir a idéia de que, quando se pensa na interação de um sindicato patronal e outro de trabalhadores, desta interação resulta a observação de que nenhuma realidade comporta antagonismo absoluto. Os Sindicatos ainda que dependentes de parcela de interesses defendentes das respectivas categorias representadas, comungam, por outro lado, com determinada gama de problemas e questões que comportam soluções convergentes e que julgam e atendem a um único interesse comum e satisfatório para ambos os lados... A este conjunto de questões e problemas, que comporta solução contemplativa dos esforços comuns dos Sindicatos e mais que isto, a aliança dos mesmos... denominamos Núcleo Intersindical. A expressão traduz o reconhecimento da existência de área de atuação na qual se vislumbra uma possível inserção das ações sindicais patronal e obreira, sem descaracterização de

suas áreas específicas de atuação onde se resguarda a busca dos interesses específicos de cada categoria.”

Como a melhor forma de veicular as idéias das entrevistas, preferimos no item 5 deste capítulo, reproduzir as respostas dos entrevistados de maneira mais próxima no que disseram.

As entrevistas propiciaram-nos conhecer principalmente:

1. número de conflitos solucionados
2. forma de solução
3. principais razões do conflito
4. acréscimo/decrécimo do número de conflitos daquela categoria no ano
5. as normas trabalhistas que foram flexibilizadas na região,

O Núcleo Intersindical é uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, de caráter supra-sindical e de composição paritária, tendo por signatários os sindicatos representantes de uma ou mais categorias profissionais e econômicas, de um ou diversos setores da atividade humana, que passa a ter existência legal a partir da inscrição de seus estatutos no registro público, cartório de registro de pessoas jurídicas. Segundo Vasconcelos (1995), o Núcleo é uma instituição de direito coletivo, sem fins lucrativos, constituído pelos sindicatos de trabalhadores e dos empregadores de um determinado setor da atividade econômica. Assim, a própria designação demonstra a impossibilidade de sua existência sem a presença dos sindicatos (profissional e econômico). Nasce das negociações coletivas, onde se estabelecem normas internas de atuação, ou seja, é estabelecido seu estatuto. Podemos dizer que os Núcleos têm seu sustentáculo basilar na legalidade, tripartismo de base, autonomia coletiva privada, negociação coletiva, paridade, institucionalização de uma estrutura conceitual e procedimental básica, lealdade, boa-fé, informalidade, dentre outras. A função precípua do Núcleo é diagnosticar os problemas regionais das categorias envolvidas. Assim os sindicatos dos empregadores e empregados, desarmados do antagonismo, são levados a vislumbrar interesses comuns, em uma verdadeira parceria, na solução dos problemas. Estabelece-se, portanto, o objetivo dos Núcleos Intersindicais, qual seja, a prevenção dos conflitos através da identificação dos problemas, o entendimento a nível intersindical, o estabelecimento de normatização substitutiva e subsidiária através da negociação coletiva.

2 – DIAGNÓSTICO DO NÚCLEO INTERSINDICAL DE PATROCÍNIO/MG E MARINGÁ/PR

Antes de passar à exposição da composição dos Núcleos intersindicais, bem como dos fundamentos e objetivos, é oportuno fazer menção ao diagnóstico realizado pelo Sindicato dos Trabalhadores e pelo Sindicato dos Produtores Rurais de Patrocínio, bem como pela Vara Trabalhista local (ex Junta de Conciliação e Julgamento) no qual traduziu de forma sintética, o panorama das relações de trabalho locais. **Diagnóstico que para Vasconcelos (1996), de alguma forma, dá idéia das tendências de um diagnóstico global das relações de trabalho e da situação do judiciário trabalhista de um modo geral.** O conjunto dos dados em que se baseia essa determinação, como primeiro resultado da integração e interação dos segmentos envolvidos, direta ou indiretamente, nas relações de trabalho local pontuou as seguintes constatações:

- a) os mecanismos oficiais de solução dos litígios trabalhistas são insuficientes, morosos e dispendiosos;
- b) os custos da demanda são, com freqüência, superiores aos valores de acordos judiciais celebrados em se tratando de questões de menor complexidade e modesto valor econômico;
- c) a premência dos acordos judiciais ditada pela necessidade do trabalhador ou pelo saturamento das pautas judiciais, nestes casos, enseja, muitas vezes, conclusão injusta do processo, seja, pela efetivação de renúncia de direitos ou pelo pagamento de importância indevidas pelo empregador;
- d) os fatos atestam que boa parte das ações ajuizadas perante o judiciário trabalhista não encerra verdadeiro litígio, mas mero demandismo resultante da percepção, pelo trabalhador de que sempre obterá alguma vantagem que advirá de um possível acordo;
- e) observa-se também que, muitas vezes, o incentivo ao ajuizamento da ação vem do próprio empregador desejoso de solução única e definitiva para o acerto rescisório, até então pendente;
- f) acirramento da desarmonia e dos conflitos entre trabalhadores e empregadores, em parte em razão da inadequação da legislação trabalhista à realidade local, o que se constitui em fator desestimulante do investimento e conseqüente geração de postos de trabalho, além da diminuição daqueles existentes (ex.: distribuição de casas destinadas a trabalhadores em propriedades rurais);

- g) enorme contingente das demandas ajuizadas é simples e de pequeno valor (80%), e embora parcela significativa termine em acordo mais de (60%), o respectivo processamento, muitas vezes, representa um custo mais elevado que o valor da própria avenca;
- h) crescimento das demandas trabalhistas em projeção geométrica e transformação da justiça trabalhista local, em grande monta, em órgão homologador de rescisões trabalhistas, em decorrência dos descréditos dos trabalhadores na assistência rescisória prestada por seus sindicatos e, além disto, transformação do processo judicial em expediente para obtenção da extinção contratual com quitação geral, obtida através de acordos muitas vezes injustos;
- i) A legislação e modos de solução dos conflitos trabalhistas atuais não atendem satisfatoriamente aos interesses de trabalhadores, empregadores e do próprio Estado;
- j) Deve ser estimulada a atual tendência à descentralização e desmonopolização dos mecanismos de solução dos conflitos sociais, incluídos os trabalhistas;

A partir do diagnóstico supra mencionado detectou-se um campo de ação comum e que atenderia a interesses convergentes dos segmentos envolvidos: aos trabalhadores interessava solução justa e célere para suas questões, aos empregadores interessava solução definitiva, menos dispendiosa de seus acertos trabalhista e as varas trabalhistas resguardar-se-iam para a solução de questões complexas, verdadeiramente litigiosas. Desta forma, os Sindicatos Rurais de Patrocínio e dois anos depois os Sindicatos Rurais de Maringá, dispuseram-se ao diálogo constante e ao trabalho conjunto, juntamente com a Justiça Trabalhista local, para numa experiência de interação tripartite, promoverem a institucionalização da conciliação, mediação e arbitragem voluntárias, com a estrutura, funcionamento e resultados que a seguir se expõem.

3 – OBJETIVOS DO NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

O objetivo básico do Núcleo é a institucionalização do diálogo entre trabalhadores e empregadores e todos os setores influentes nas relações de trabalho a fim de fomentar a negociação coletiva, aqui vista não só como instrumento autônomo de regulação supletiva das relações laborais, mas, também como instrumento de adequação da legislação trabalhista à

realidade local, na extensão e limites que se possa dar ao disposto no art. 7º, XXVI, CF/88. Paralelamente, o Núcleo tem por objeto por à disposição das categorias a ele associadas mecanismo híbrido de solução extrajudicial de conflitos que contempla a conciliação, mediação e arbitragem voluntárias; prestar a assistência rescisória prevista no art. 477/CLT, estendendo-a a todos os contratos de trabalho independentemente do tempo de serviço além de torná-la segura e definitiva sob o ponto de vista técnico; enfim, o Núcleo visa atuar pedagogicamente, informando, orientando, estimulando o cumprimento das obrigações trabalhistas, a boa-fé e confiança dos trabalhadores, e empregadores, além de promover permanente diálogo entre os sindicatos signatários e os órgãos públicos influentes nas relações de trabalho (principalmente a Justiça do Trabalho) com vistas ao desencadeamento de ações conjuntas orientadas para a melhoria das relações de trabalho.

3.1 - A Institucionalização do Diálogo

Destacamos aqui um modelo novo de conduta baseado numa concepção negocial, deixando por terra o modelo calcado numa concepção adversarial. Nos dias de hoje nasce a idéia de parceria, a relação entre trabalhador e empregador passa a ser vista como de cooperação mútua e não mais como uma luta. Entendemos também que os sindicatos não mais precisariam aguardar a data-base para discutir questões referentes à categoria, assim com a institucionalização do diálogo os sindicatos estariam em constantes debates para prevenir e solucionar os conflitos trabalhistas. Segundo Vasconcelos (1999):

“a implantação de um Núcleo Intersindical contribui para melhorar as relações entre trabalhador e o tomador dos serviços de todos os níveis, em todas as comunidades. Por outro lado, a experiência também estimula o diálogo, e, mudando o diálogo, na realidade contribui para converter aquelas duas categorias de pessoas que sempre foram contrapostas pelo antagonismo. Converte-se em parceiros sociais, fazendo com que eles cooperem; se entendam e procurem portanto, promover o entendimento e, se possível, obter êxito neste entendimento, antes de ingressar, propriamente, em juízo.”

Para Álvares da Silva (1993) a regra básica na moderna relação de trabalho é a cooperação recíproca e não a oposição sistemática entre empregados e empregadores. E segundo Álvares da Silva (1993), o diálogo é a melhor forma de solução de contendas e, da mesma forma que há sempre razões para demandar, se ambos estiverem de má-fé, há igualmente boas razões para entendimento e conciliação, se ambos estiverem bem-intencionados. Ainda seguindo o pensamento de Silva (1993) que menciona que o dia que empregados e empregadores descobrirem que é muito mais fácil sentar à mesa de negociação

e resolver seus dissídios individuais, vão compreender que não precisam mais do Estado ou de Juízes e que, como cidadãos emancipados e modernos, vão defender por si mesmos seus interesses. E justifica esta postura através do princípio básico que se coloca no fundamento do mundo moderno, qual seja, o Estado não dá conta de realizar sozinho as ingentes tarefas da complexa sociedade em que vivemos. Tem que estabelecer parcerias com os interessados. Portanto a cidadania moderna é o envolvimento do indivíduo com o Estado para a solução dos conflitos sociais.

3.2 – Realismo ou Adequação à Realidade

A fonte heterônoma de regulamentação (imposta pelo Estado) tornou-se inadequada e insuficiente para assegurar a proteção e garantia do trabalhador, e problemática e insatisfatória ao empregador. Torna-se necessário que a lei defina uma situação jurídica para os trabalhadores e empregadores que não estejam organizados em categoria, mas por outro lado é impossível que o Congresso Nacional edite tantas leis quantas forem necessárias para atender a realidade, em particular, visto serem várias as profissões, as situações, as regiões. Para atender a toda esta complexidade a CF/88 em seu artigo 7º XXVI, reconheceu os acordos e as convenções coletivas para que através do mecanismo da negociação coletiva pudessem os sindicatos criar leis que se adequassem às realidades profissionais e locais. O núcleo tenta aproximar a legislação das realidades apresentadas pelas categorias. Segundo Vasconcelos, 1999 é possível modificar e atualizar a legislação que rege o contrato de trabalho através da convenção coletiva de acordo com a ordem jurídica vigente, enfatiza dizendo ainda que o Brasil de hoje não é mais o de antigamente e grande parte da legislação trabalhista está superada. Para Robortella (1994): *“O conceito de norma mais favorável varia conforme as realidades econômicas, políticas e sociais. Uma norma pode ser socialmente aceitável num período de abundância e, entretanto, absolutamente nociva diante de crise econômica.”*

3.3 – Prevalência da Regulamentação e Adequação da Legislação Trabalhista à Realidade

Trabalhadores e empregadores associativamente organizados deverão evoluir na sua capacidade de editarem normas coletivas, qualitativa e quantitativamente suficientes, para atenderem às necessidades e peculiaridades locais ou regionais e às especificidades de cada atividade econômica em que atuam.

3.4 – Orientação e Informação

Devido à falta de informação de trabalhadores e empresários de boa-fé que, mesmo não desejando descumprir suas obrigações trabalhistas, acabam procedendo dessa maneira por absoluta falta de conhecimento e informações suficientes para prevenir esta situação.

3.5 - Atuação Preventiva

A responsabilidade dos Sindicatos pela condução das relações de trabalho para um caminho mais promissor. O Núcleo Intersindical de Patrocínio/MG recentemente instituiu a Fundação Centro Nacional de Estudos e Aperfeiçoamento das Relações de Trabalho – Fundação CENEAR, com objetivos pedagógicos e de realizar pesquisas de campo.

3.6 - Fomento da Negociação Coletiva

“A negociação coletiva pode ser definida como aquela que se passa entre os atores sociais em diversos níveis, buscando rearranjar, modificar, reinterpretar, criar regras e normas que enquadrem as relações de trabalho e o espaço social. Estando profundamente enraizada num contexto de relação social, esta ação visa, de forma particular, o ajustamento das regras referentes a esta relação”.

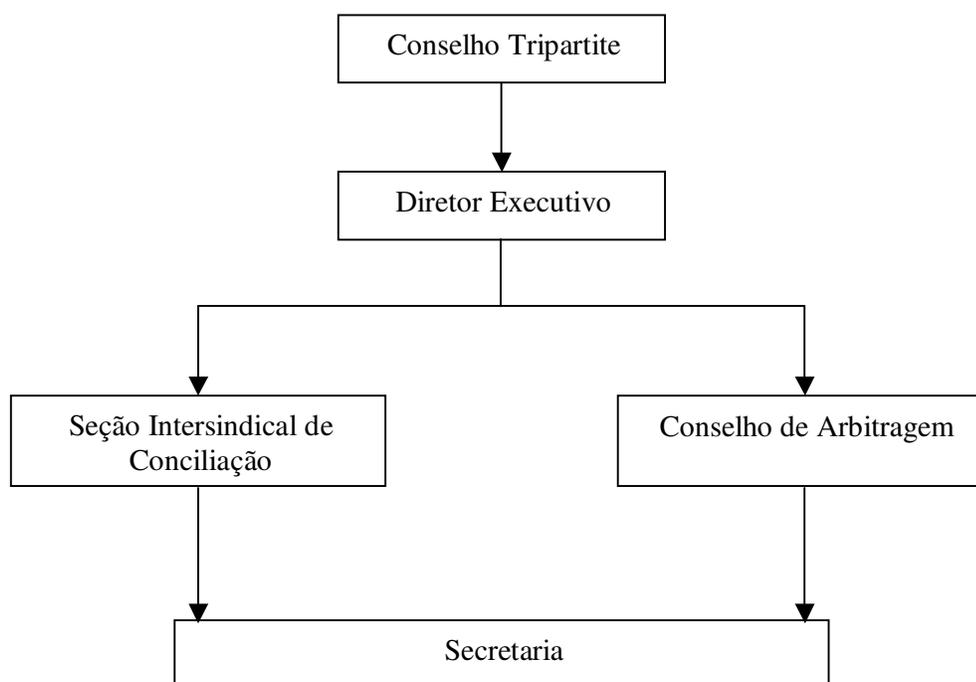
O objetivo explícito de uma negociação coletiva é de se chegar a um acordo. A celebração de um acordo não equivale à criação de uma harmonia ou consenso, mas ao estabelecimento de condições que os trabalhadores consideram minimamente aceitáveis e que os patrões se dispõem, no limite, a tolerar.

Podemos então, resumidamente, dizer que se enquadram nos objetivos do Núcleo:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">a) solucionar conflitos trabalhistas de menor complexidade e valor através da institucionalização privada da conciliação, mediação e arbitragem voluntáriasb) prestar assistência sindical prevista no art. 477/ CLT |
|---|

- c) diagnosticar permanentemente os problemas trabalhistas locais com vistas à melhoria, racionalização e aperfeiçoamento das relações de trabalho locais através do estímulo à negociação coletiva
- d) através de negociação coletiva modernizar e adequar a legislação trabalhista às peculiaridades regionais
- e) incentivar a boa-fé nas relações de trabalho
- f) incitar o cumprimento de direitos e obrigações trabalhistas por trabalhadores e empregadores acerca de matérias trabalhistas de seu interesse
- g) estimular e promover o diálogo e o intercâmbio entre sindicatos e justiça trabalhista local, através de ações conjuntas para diagnosticar os principais motivos que ensejam conflitos entre as categorias

4 - COMPOSIÇÃO ORGÂNICA DOS NÚCLEOS



Órgãos do Núcleo Intersindical e suas atribuições:

4.1 - Conselho Tripartite

Órgão máximo do Núcleo, é composto pelos sindicatos dos trabalhadores, sindicato patronal, conselho de arbitragem, podendo ser convidados a participarem, em sessões especificamente programadas para este fim, quando for objeto de pauta matéria relacionada à jurisdição trabalhista, os juízes do trabalho local; a fiscalização e orientação acerca da legislação trabalhista, a autoridade local, representante do Ministério do Trabalho; a previdência social, a autoridade local, ou por esta indicada, a matérias outras influentes nas relações de trabalho, a autoridade representante do órgão competente ou o responsável por entidade privada, quando for o caso. Os sindicatos fundadores far-se-ão representar junto ao Conselho Tripartite por seus respectivos presidentes e outros dois dirigentes sindicais integrantes de sua diretoria, resguardada sempre a paridade de representação. Compete ao Conselho Tripartite :

- I- Estabelecer as diretrizes, fornecer subsídios e/ou sugestões que servirão de base para as negociações coletivas das categorias representadas junto ao Núcleo.
- II- Escolher o coordenador da Seção Intersindical de Conciliação
- III- Fixar os salários dos funcionários do Núcleo;
- IV- Aprovar o regimento interno do Núcleo;
- V- Buscar soluções autônomas para os dissídios coletivos verificados no âmbito das categorias, através do entendimento (autocomposição) ou da arbitragem voluntária (conselho de arbitragem) aprovar os nomes dos conciliadores após indicação dos sindicatos;
- VI- Deliberar sobre a realização de cursos, encontros, debates, palestras, seminários acerca de assuntos pertinentes aos objetivos do Núcleo;
- VII- Autorizar a admissão e demissão de funcionários;
- VIII- Compor o conselho de arbitragem e escolher seu presidente;
- IX- Editar Atos Normativos Internos. O Ato Normativo Interno tem a natureza normativa quando cria, modifica ou revoga norma coletiva ou adequa a legislação trabalhista à realidade local, caso em que tem força de norma coletiva aplicável às categorias representadas pelos sindicatos dos Núcleos; e tem a natureza administrativa quando edita regras pertinentes ao funcionamento e do alcance dos objetivos do Núcleo.

Fonte: Estatuto dos Núcleos Intersindicais – Patrocínio e Maringá

4.2 - Diretor Executivo

Resume-se à competência do Diretor Executivo em:

- I- representar o Núcleo perante terceiros, inclusive judicialmente;
- II- apresentar ao Conselho Tripartite, antes de sua posse, plano de ação e metas a ser cumprido durante seu mandato;
- III- cumprir e fazer cumprir as deliberações do Conselho Tripartite e do Conselho de Arbitragem tomadas no âmbito das respectivas áreas de competência;
- IV- contratar e demitir funcionários, após autorização do Conselho Tripartite;
- V- contratar e firmar compromisso em nome do Núcleo;
- VI- assegurar o fiel cumprimento das finalidades do Núcleo, segundo as diretrizes de seu estatuto;
- VII- administrar os recursos materiais e o pessoal do Núcleo.

Fonte: Estatuto dos Núcleos Intersindicais – Patrocínio e Maringá

4.3 - Seção Intersindical de Conciliação

Seção Intersindical de Conciliação é composta por um coordenador ou dois coordenadores de conciliação e conciliadores, empregados do Núcleo indicados pelos sindicatos integrantes, sempre com resguardo da igualdade e paridade de representação. A Seção Intersindical de Conciliação tem por objetivos precípuos:

- I- promover a aproximação e a harmonia entre empregados e empregadores integrantes de categorias representadas pelos sindicatos, informando-os acerca de seus direitos e obrigações trabalhistas, estimulando-os a cumpri-los e a solucionar suas pendências pela via amigável, com presteza e definitividade
- II- atuar como elo de comunicação entre os integrantes das categorias representadas e seus dirigentes sindicais, possibilitando a estes apreender os reais anseios daquelas e os reflexos de sua atuação
- III- assegurar, sempre, a paridade da assistência sindical prestada ao trabalhador e ao empregador, sobremaneira no tocante às pendências trabalhistas não solucionadas pela via amigável e autônoma

- IV- buscar, através da mediação e conciliação, a solução de dissídios individuais do trabalho relativos a contratos de trabalho findos ou não
- V- praticar os atos necessários à instauração e prosseguimento do procedimento arbitral até a prolação da sentença arbitral, resguardados os atos de competência privativa dos árbitros
- VI- prestar informações, mediante solicitação pessoal dos interessados (trabalhadores e empregadores) acerca da finalidade e funcionamento do Núcleo, sobre direitos e obrigações trabalhistas
- VII- as sessões de conciliação serão sempre realizadas com a presença obrigatória de um conciliador representante dos trabalhadores e outro representante dos empregadores, além do empregador e trabalhador
- VIII- faculta-se o acompanhamento do trabalhador e do empregador por advogado, não dispensando, porém a presença da par, equivale ao “*ius postulandi*” da justiça do trabalho
- IX- trabalhadores e empregadores deverão submeter suas pendências a exame prévio do Núcleo antes do ajuizamento da ação trabalhista, não sendo porém, obrigados a formalizar a conciliação ou submeter-se ao juízo arbitral.
- X- Encerrado o atendimento às partes, a Seção Intersindical de Conciliação expedirá, conforme o caso, um dos seguintes documentos:
 - a) Termo de Compromisso - pelo qual as partes poderão utilizar-se do conselho de arbitragem para dirimir litígios não conciliados pela Seção Intersindical
 - b) Termo de Acertamento e de Conciliação - a ser lavrado em caso de conciliação de conflitos trabalhistas relativos a direitos ou verbas trabalhistas resultantes da relação de trabalho havida entre as partes
 - c) Termo de Encaminhamento Judicial - em caso de recusa à conciliação, parcial ou total, ou à eleição do juízo arbitral
 - d) Termo de Comparecimento - para atestar o comparecimento dos interessados perante o Núcleo, este termo uma vez lavrado, isentará o empregador da multa prevista no artigo 477/CLT, qual seja:

“é assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para a cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.”

- e) Termo de Conciliação - firmado pelas partes e pelos dois conciliadores responsáveis pela conciliação ou mediação ou pela assistência rescisória, é prova de quitação e liberação do devedor, tendo força de título executivo extrajudicial;

Fonte: Estatuto dos Núcleos Intersindicais – Patrocínio e Maringá

4.4 - Conselho de Arbitragem

O Conselho de Arbitragem passa a ser uma segunda oportunidade das partes solucionarem seu problema extrajudicialmente (fora da justiça). Este Conselho de Arbitragem é um instrumento de solução definitiva de dissídios individuais, ou coletivos (intersindicais) através do exercício da jurisdição privada, arbitral. Quanto à pessoa do árbitro, a arbitragem poderá ser unipessoal, quando o árbitro for uma pessoa física, e colegiada, quando for uma comissão ou um tribunal com diversos árbitros, técnicos, leigos ou de ambos os tipos. A composição do Conselho de Arbitragem nos Núcleos em funcionamento obedece aos seguintes critérios:

- a) os árbitros são escolhidos paritariamente por indicação dos sindicatos
- b) é integrado por número razoável de árbitros (8 ou 12)
- c) é representado por um presidente escolhido pelo Conselho Tripartite
- d) a rejeição de qualquer nome devolverá ao sindicato responsável a renovação da indicação, visto que a composição se formará por indicação de número de árbitros igual pelos sindicatos
- e) os árbitros que atuarão em cada caso concreto serão escolhidos ou sorteados dentre os integrantes do Conselho de Arbitragem

Quanto à competência, compete ao Conselho de Arbitragem solucionar:

- a) **Conflitos Coletivos do trabalho.** A Arbitragem nos dissídios coletivos é prevista pela constituição federal de 1988 (art. 114, parágrafo 1º) : Frustrada a negociação coletiva as partes poderão eleger árbitros. E (art 114, parágrafo 2º): Recusando-se as partes a negociação coletiva ou a arbitragem, é facultado o ajuizamento do dissídio coletivo. Assim claro está que a arbitragem não impede o acesso aos tribunais, pois a lei não poderá excluir da apreciação do judiciário qualquer lesão ou ameaça a direito (art 5º, XXXV, da Constituição de 1988). Ademais segundo Martins (2000), a lei poderia estabelecer como

uma das condições da ação a necessidade de negociação coletiva e arbitragem, que seria o meio ou recurso inerente ao exercício do direito de ação e do contraditório (art. 5º, LV da CF/88)

- b) **Conflitos Intersindicais**, ou seja, os conflitos de disputa de representatividade da entidade sindical. Conflitos entre sindicatos. Assim o Núcleo através do Conselho de Arbitragem poderá solucionar conflitos desta natureza.
- c) **Conflitos Individuais do trabalho**, vale dizer, controvérsias entre trabalhadores e empregadores integrantes das categorias representadas pelos sindicatos vinculados ao Núcleo. As controvérsias submetidas à conciliação e mediação junto à seção Intersindical de conciliação e que não lograram composição amigável, poderão ser encaminhadas ao Conselho de Arbitragem, em caso de escolha da via arbitral pelas partes interessadas. Os conciliadores após esclarecerem as partes acerca do juízo arbitral e das atribuições do Conselho de Arbitragem, colherão das mesmas o compromisso e encaminharão a questão àquele órgão. É preciso fazer uma interpretação sistemática da Lei Fundamental, pois esta admite expressamente a arbitragem para a solução dos conflitos coletivos e não faz referência à arbitragem para solução de dissídios individuais.

4.5 – Secretaria

Compete à secretaria:

- I- proceder à guarda de todos e encaminhamento de todos os documentos do Núcleo;
- II- manter arquivo de todos os documentos de interesse do Núcleo inclusive as atas de reunião do Conselho Tripartite;
- III- manter à disposição de quaisquer órgãos do Núcleo dados estatísticos necessários à avaliação do cumprimento de seus objetivos, além do relatório mensal contendo o número de atendimentos, de conciliações celebradas, de termos de encaminhamento judicial e de termos de compromissos lavrados;
- IV- executar os atos notoriais necessários ao cumprimento das atribuições da Seção Intersindical e do Conselho de Arbitragem, incluída a expedição de intimações.

Fonte: Estatuto dos Núcleos Intersindicais – Patrocínio e Maringá

5 – ENTREVISTAS - Maringá – 4 a 9 de maio de 2002. Realizada pela autora¹

Tendo em vista as excelentes contribuições dadas pelos entrevistados, convenci-me de que a transcrição literal de suas falas livres e espontâneas comigo revelaria mais conteúdo, ensinamentos e fatos elucidadores de situações mais comuns na região. Da mesma forma, acredito que a transcrição “*in totum*” das respostas às minhas questões revelou procedimentos e práticas que, em geral, ficam obscurecidas pela linguagem do pesquisador.

ENTREVISTADO I: Dr. Dirceu Galdino

IDENTIFICAÇÃO: Presidente da OAB de Maringá

ENTREVISTADORA – O que o senhor pensa a respeito da Legislação Trabalhista atual para o homem do campo?

ENTREVISTADO I - Ela impede que o empregador faça o bem, ao contrário, o empregador tem que ferrar. Eu vou te dar dois exemplos: - uma juíza se aposentou aqui e depois de um tempo nos encontramos e eu tinha escrito aquele “Repe nsando o Trabalho Rural” e ela disse: “quando eu li aquele livro eu levei um choque porque você colocou de uma maneira tão clara a situação social que agora que eu vi uma experiência vou narrar”: “eu fui com meu marido num sítio aqui próximo à região, perto da Floraí e quando eles estavam lá chegaram empregados de um sítio vizinho e perguntaram: a senhora que foi Juíza não poderia fazer algo por nós, não?” Ela assustou. Porque nós recebíamos leite, vaca, o que sempre produzia aqui na fazenda e de uns quatro anos para cá o patrão cortou tudo isso. A Juíza indagou porque. Os trabalhadores disseram que eles ficaram sabendo que houve reclamação trabalhista de um pessoal aqui próximo, vizinho, aí. E, sabendo do que tinha acontecido com outro proprietário o patrão também resolveu fazer dessa forma. Aí a juíza disse que a única forma é vocês irem ao sindicato e fazer um acordo coletivo que esses benefícios não integram o salário. Eles disseram que já haviam consultado o sindicato e eles disseram que a opinião do sindicato é que isso não dá segurança e que mais tarde eles poderiam discutir isso na justiça. Aí a Juíza confirmou que havia uma posição da jurisprudência que entende assim, mas, para mim é o único caminho. Mas, eles reafirmaram que esse caminho eles tinham usado e que o empregador não queria aceitar porque segundo ele ainda corre insegurança jurídica. Aí ela

¹ Parte das entrevistas relativa a Patrocínio foram resumidas e incluídas na Introdução da dissertação.

conclui: Dirceu, olha a situação – o empregador quer ajudar, o empregado quer ser ajudado e a legislação não permite com seu rigor. É isso que eu vejo e fico indignado. – outro exemplo: um juiz aqui comentou que numa ação ele se assustou com uma situação paradoxal porque aquele empregador que paga só o salário, diferentemente do costume rural, esse é o bom empregador. Então, face a isso, não tem dúvida que eu tenho que lutar contra uma legislação que está prejudicando empregador, empregado e por consequência, prejudicando a nação. Isso afeta na produção. Nos citamos um exemplo que nós demos no ‘Repensando o direito no trabalho rural’ de um senhor, ele pagava pelo sistema de produção, então o empregado ganhava pela colheita da soja um percentual e este empregado, não era parceria, era sistema de participação; era emprego e toda safra o empregador fazia um acerto. Aí o empregado ganhando nesse sistema de participação ele comprava carro, casa, várias coisas e eu cito isso. Então é um sistema que deveria ser implementado na prática, mas, o problema dessa produção, até o Amauri Mascaro cita na obra dele, é o que cria mais foco de conflito, porque aí tem os reflexo nas férias, questionamento de hora extra ou sobre o adicional ou integral, toda aquela polêmica jurídica, todos os acessórios. Então, quem que vai querer implementar um sistema desse se ele sabe que vai ser um foco de conflito? Qual o empregador que em sua consciência que vai fazer isso? O que ele então prefere? Pagar o salário mínimo. Então o que nós criamos? Um sistema idêntico ao do Egito, dos Judeus frente ao Faraó. Todo mundo ganha um mísero salário mínimo, tem que ter um excesso de produção e não são compensados. Por que? Porque o sistema impõe isso. O sistema da CLT é isso que oferece para o empregador e o empregado.

ENTREVISTADORA - Foi o Sr. quem trouxe a idéia do Núcleo para Maringá?

ENTREVISTADO I - Foi.

ENTREVISTADORA - Foi e como é que o Sr. conheceu essa idéia do Núcleo em Patrocínio?

ENTREVISTADO I - Deixa eu fazer um parênteses, desde quando eu comecei a atuar na advocacia, minhas primeiras causas trabalhistas eu percebia nitidamente esse problema político-social que estava ocorrendo, a utopia de um lado e a realidade de outro. E eu começava já na época a elocubrar: qual seria o melhor mecanismo de solução para estes conflitos. Porque eu observava muitas vezes, quando ia para as audiências, que elas tinham se

transformado num campo de guerra; quando o relacionamento anterior era até de compadrio. E eu via uma indignação muito grande por parte do empregador que reclamava por ter feito isso e aquilo em situações difíceis, ajudando.

ENTREVISTADORA – Só vou interrompê-lo: uma frase do Sr., em Patrocínio, que me marcou muito: “A diferença é que no Núcleo o empregado e empregador saem um com a mão no ombro do outro.” Quer dizer, não perdem aquela relação fraterna de amizade que muitas vezes na Justiça do Trabalho é o primeiro ponto que se desfaz. ... Isso porque o empregador já interpreta como uma ingratidão, uma declaração de guerra, na reclamação trabalhista. A verdade é essa. Não tem como evitar. A pessoa recebe a reclamatória e já fica irritada, nervosa, indignada e no Núcleo, como a forma de tratar, a forma de convocação muda-se totalmente esse sistema, porque ainda há uma continuidade. Mas, o que eu quero chamar a atenção é que na empresa urbana, muitas vezes, não existe esse relacionamento mais direto entre empregado e empregador, porque, às vezes, os empregados não vêm os diretores, pelo próprio sistema que é criado, no rural é diferente. O sistema rural, e é por isso que eu sempre tenho lutado, porque eles quiseram implantar uma lei, a mesma roupa do urbano para o rural, enquanto você deve vestir uma pessoa de acordo com seu porte físico. O trabalho rural deveria ter uma legislação específica, porque lá ele sempre tem uma relação direta com o empregado. Então, nós começávamos a observar tudo isso e ficamos vendo uma forma. Aí, nós participamos três anos seguidos de um ciclo de palestras em São Paulo que sempre mencionava a mediação e arbitragem e praticamente o terceiro ciclo, praticamente tratou deste tópico. Nós tínhamos participado e analisado mais o lado comercial, por exemplo, dissolução de uma sociedade, dos sócios, questão de inventário, você poderia usar esse mecanismo extrajudicial. Então muitas situações da área civil e comercial que você tinha e eu ficava pensando já e sentindo uma responsabilidade de jurista para trazer solução para área rural. Quando nós fomos fazer uma palestra em Belo Horizonte o Juiz Antônio Gomes de Vasconcelos fez a exposição sobre os núcleos intersindicais e nós ouvimos. Aí nos contatamos com ele e pedimos o Estatuto, vemos. Ocorre que dessa análise várias coisas nós vimos que nós tínhamos que mudar e agora quero traçar alguns paralelos. Muitas coisas, talvez, até tenha esquecido, vou tentar recordar. O quê que nós observamos primeiro? Que no Núcleo, não é bem esse nome, essa terminologia, mas, é que lá ele ficava vinculado ao Juiz. Então, o que nós pensamos: vamos criar um Núcleo em que haja uma libertação da justiça, ele tem que ter sua autonomia e independência. Então, com base naquele Estatuto é que nós

percebemos que precisava mudar, mas, nós não queríamos influenciar pessoalmente. Então, o que nós fizemos: falamos para o pessoal: “vamos fazer reuniões”. E as três primeiras reuniões foram de agressões entre empregado e empregador, recíprocas e nós, tentando conciliar, demonstrando para eles que nós estávamos discutindo por objetivo comum e que aqueles ranços que vinha da revolução, daquele radicalismo que aquilo não ia construir nada, foi aí que eles perceberam isso e começaram a caminhar juntos com os dois passos juntos, porque antes um caminhava de cada lado. Aí nos analisamos o Estatuto e procuramos mudar. Primeiro, na prática, o que nós vimos lá de Patrocínio, tinha tido o privilégio de implantar o primeiro núcleo que nasceu da realidade, nós também o mesmo aspecto aqui, todos os sindicatos, empregado/empregador, tinham o consenso de que da forma que estava não podia continuar, tinha que mudar para melhor. O que que nós percebemos que a forma lá era a forma do pai rico que tinha o filho que casava que continuava morando em casa, ou seja, continuava sustentando. Nosso sistema não, era do pai que não precisava ser rico, mas cujo filho, ele casava e ia construir sua vida, de uma maneira separada e individualizada. Então, foi isso que nós ponderamos para eles e eles realmente concordaram e, então, começou-se a fazer aquele movimento de criação. Face a essas peculiaridades que a gente estava observando na época, havia uma certa insegurança de nós criarmos o Núcleo e esse Núcleo não ser reconhecido pela justiça, porque ia criar realmente um grande problema. Então, o quê que nós preferimos fazer: que o pessoal amadurecesse com a idéia. Tanto assim que nos discutimos esse assunto praticamente uns dois anos de reuniões periódicas, discutimos todas as cláusulas do Estatuto, criteriosamente analisando todos os aspectos até que o pessoal amadureceu. Só para você ter uma idéia, muito embora tenhamos ... aí quando nós percebemos que tinha uma maturidade do pessoal nós fomos procurar o Dr. Cássio, que na época era o Presidente da Junta de Conciliação e expusemos para ele a idéia e que vimos que causou nele um impacto e nós explicamos todos os detalhes, tudo que estava acontecendo, daí veio o Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos para cá e fez uma palestra para os juízes que ouviram a respeito da idéia e expusemos para Dr. Cássio as diferenças, o porque destas diferenças e havia outras com relação à estrutura formal que nós tínhamos analisado que lá ainda estava um pouco rígida e nós queríamos mais flexibilidade e nós mudamos. Neste caso teria que pegar o Estatuto e comparar e chegou a um ponto que depois que foi criado o Núcleo eles mesmos disseram que, mesmo que a Justiça do Trabalho não quisesse, eles mesmos lutariam para que o Núcleo existisse. Então, foi assim, algo que eles mesmos perceberam que esse era o caminho, não adiantava seguir, eles tinham que se unir.

ENTREVISTADORA - Eu me lembro ainda de algumas palavras do Dr. Cássio, num seminário em Porto Alegre, quando ele dizia que o Núcleo foi uma realidade que independente da Justiça do Trabalho ele por si sobreviveria. Disse o Dr. Cássio: “eu me vi como um ventilador pequeno frente a um furacão”. Eu tive que rever conceitos.

ENTREVISTADO I - O que ... embora o de Patrocínio tenha nos servido de idéia como um mecanismo, forma nova de caminhar diferente. Mais ou menos aquilo que aconteceu como Freud e Yung, nós acreditamos que se estabeleceu um mesmo aspecto com o Núcleo. Nós percebemos que a própria estrutura do Núcleo, a forma toda dele ainda estava com um gancho ditatorial que vinha de cima para baixo. Nós quisemos fazer era o contrário.

ENTREVISTADORA - Ele estava atrelado, então, à Justiça do Trabalho, os acordos dependiam de homologação?

ENTREVISTADO I - Isso ... nas reuniões do conselho tripartite, não tenho certeza, o Juiz participava, na condição de presidente e não é só aqui não.

ENTREVISTADORA: é tipo uma intervenção indireta ...

ENTREVISTADO I - Isso, e direta. Nós, não queríamos isso, nós procuramos nesse trabalho de dois anos amadurecer as partes para que eles próprios tivessem a consciência do que significava o Núcleo, do que significava o sindicato, o que eles poderiam fazer, mas, nós quisemos criar uma forma democrática que empregado e empregador neste Núcleo estivessem na sua casa, o Núcleo era a casa e não uma extensão da casa da Justiça do Trabalho. Nós quisemos é ... (enquanto em Patrocínio ficava ligado umbilicalmente à Justiça do Trabalho) romper com esse cordão e que eles tivessem efetivamente total autonomia na forma de estrutura organizacional, na forma das homologações, como inclusive o que nós preconizávamos e que o sindicato estava fazendo quando ia para homologação, não era como em Patrocínio, lá encerrava-se a safra, iam lá, fazia homologação e o pessoal ia embora. Aqui não, aqui que se quis com o Núcleo foi fazer uma análise de todo o período contratual. Então se tinha um contrato de dez, doze anos, inclusive um questionário em que o empregado com maior liberdade respondia umas perguntas com relação a horas extra, insalubridade, enfim

todos os detalhes para que o conciliador, quando ele pegasse esse questionário seria como se ele pegasse uma radiografia e pudesse detectar o que estivesse errado para ele propor uma solução para sanar todos esses problemas para que depois ninguém viesse reclamar de alguma coisa que não tivesse sido analisada. Então, a nossa idéia era de fazer uma revisão do contrato de todo o período e não simplesmente fazer uma homologação que era a praxe em todos os sindicatos e que na época, em Patrocínio, se fazia isso. Posteriormente, eles tomaram conhecimento dessas modificações aí eles começaram também a copiar o nosso sistema.

ENTREVISTADORA - Então, o Sr. entende que houve uma evolução do Núcleo de Maringá em relação ao Núcleo de Patrocínio?

ENTREVISTADO I - Muita ... muita!

ENTREVISTADORA - E posteriormente esse processo evolutivo chegou a Patrocínio.

ENTREVISTADO I - Sim, aí eles passaram a copiar, vamos dizer assim: o filho que teve medo de ser rebelde com o pai via aqui que nós estávamos tomando essa postura e ela estava sendo respeitada, reconhecida, então eles adotaram o mesmo sistema.

ENTREVISTADORA - Dr. Galdino, como é que funcionaria esta questão da adequação da legislação à realidade local de Maringá? Porque em Patrocínio nós ficamos sabendo, que houve uma mudança na anotação da CTPS, em virtude da impossibilidade administrativa dos fazendeiros de anotarem a Carteira de Trabalho em 48 horas. Através de convenção coletiva assina-se em cinco, sete dias.

ENTREVISTADO I - Aqui foi em 15 dias, não em cinco dias.

ENTREVISTADORA - Então houve essa convenção coletiva? Outras adequações?

ENTREVISTADO I - Houve, houve convenção. E houve várias adequações. Quem poderia dizer isso melhor é o Marcos e o Valdeci, mas, na época eles me consultaram. Mas, eu me lembro em relação às horas itíneres. Eu vou explicar em relação às horas itíneres para que você veja a vantagem dos empregados. Vou te dizer o exemplo da usina, na usina, sede dela

Maringá, mas, em volta dela há várias pequenas cidades: Mandaguaçu – 8 Km; Paissandu – 4 ou 5 Km; Florai – 45 Km; Orizona; Nova Esperança – 40 Km, então o que ocorreu? No pacto das horas e itíneres ficou convencionada que a usina pagaria uma hora, uma hora para todo trabalhador.

ENTREVISTADORA - Independente da distância?

ENTREVISTADO I - Sim. Independente da distância. como isso o que ocorria na prática era que a maior quantidade de trabalhador era próxima, a maioria foi beneficiada. Os de mais longe, mas, ainda assim eles levavam de tempo um pouco mais. É que foi feita uma média dos maiores, então beneficiou a todos. Por exemplo: Mandaguaçu, Paissandu, que eram os maiores, ele levavam dez minutos no máximo e que era o maior contingente que inclusive a usina tem colônias aqui em Iguatemi e isso foi colocado na convenção, depois do Núcleo, mas ainda sem a lei.

ENTREVISTADORA - ... flexibilizando a CLT e adequando a realidade.

ENTREVISTADO I - Vamos explicar mais um aspecto. O que ocorre na legislação é um efeito cascata. Um efeito ricochete, usando termo melhor, em que o empregador, muitas vezes, não pode fazer determinados benefícios para o empregado, porque isso vai dar uma repercussão tributária imediata. Caso das horas itíneres, antes da lei legitimar o Núcleo, como o extinto Tribunal Regional Superior de Justiça, ele entendia que os benefícios sociais que o empregador fizesse através de instrumento normativo, convenção ou acordo coletivo, não integravam o salário. Nós usamos o mesmo paradigma. Funciona assim: quando a Constituição de 88 previa até uma norma que o salário utilidade tem incidência da Previdência Social e com a lei legitimando o Núcleo, o quê que nós verificamos? Que havia um posicionamento previdenciário no sentido de reconhecer a incidência desses benefícios que eram feitos. Como nós passamos a correr um risco, a usina passou a correr um risco tributário o que teve que acontecer ... as horas e itíneres que eram de uma hora fixados, passaram a ser reduzidos a meia hora, mas, com reflexo para férias e 13º salário e para Previdência Social. Então esse sistema tributário também, principalmente com relação ao salário utilidade e salário in natura teria que ser mudado para permitir que o empregador pudesse realmente fazer essas liberalidades sem que ele fosse penalizado tributariamente porque você imagina, numa usina que tem 5, 6 mil trabalhadores, um benefício que ela faz., e

não é pouco, tem um reflexo tributário violento. E no momento que ela reconhece a integração, ainda que seja de meia hora, tem efeito de férias, 13º salário, FGTS, enfim, é um elenco muito grande e isso que é o mal da nossa legislação e nenhuma empresa do Brasil, seja ela rural ou urbana, tem condições de fazer um planejamento da dívida dela, porque ela não tem como aquilatar essas repercussões que ocorrem de reflexos trabalhistas e tributários.

ENTREVISTADORA - Você sabe me informar quantos trabalhadores, aproximadamente foram beneficiados com essas horas itíneres na época?

ENTREVISTADO I - Mais ou menos uns três mil.

ENTREVISTADORA - Então, a princípio estabeleceu na convenção uma hora ...

ENTREVISTADO I - Sim. Aí a Previdência Social começou a fazer fiscalização, quando foi criado o Núcleo, foi legitimado, a Previdência social começou a fazer fiscalização nesses instrumentos e começou a exigir as obrigações previdenciárias. Aí é que então foi reduzido para meia hora, mas, com a integração. O que ocorria também na prática com os juízes do Trabalho é que o instrumento normativo era de proteção para categoria. Ocorre que quando ele ia julgar, ele julgava individualmente. Ele não dava a mesma interpretação, então o empregado vinha e (o interesse individual se sobrepunha ao coletivo, mais uma vez), ele vinha, o trabalhador de uma cidade vizinha e dizia que gastava 40 minutos. Nosso caso era no máximo 30, 40 minutos. Tinha caso, talvez, 40. muito raro, mas as vezes ocorria e quando ocorria isso? Quando você terminava numa cidade, por exemplo, Mandaguaçu. Você terminava a colheita toda e tinha os trabalhadores, mas lá em Floráí que era mais distante não tinha terminado a colheita, então pegava esses trabalhadores, mas isso corria dois, três dias antes do final do mês, e os levava para ajudar os outros, para cortar. Então, daí eles alegaram que tinham gastado esse tempo. O que que ocorria? O juiz quando ia julgar, julgava normal, não como coletiva e sim com efeito individual. E então havia um descompasso entre aquilo que havia sido normatizado e aquilo que estava sendo o entendimento do juiz. Aí começou a mudar para que a empresa tivesse segurança. A empresa negocia para ter segurança e não haver discussão. Porque havia discussões e se criava mais conflito, então foi reduzido, integrado tudo, mas a empresa só pagava meia hora, e os trabalhadores teriam isso e os benefícios.

ENTREVISTADORA - Quando do entendimento do Conselho Tripartite do Núcleo de Patrocínio, essa intervenção indireta da Justiça do Trabalho seria com intuito de dialogar constantemente com a categoria, os presidentes dos sindicatos, justamente essas particularidades?

ENTREVISTADO I - Não, não nessa ótica não. Era um medo, um medo de ousar, porque, vamos dizer assim, era visto com uma certa desconfiança. E, principalmente, na condição de um juiz que estava implantando. Então o juiz, mesmo que em tese, vamos dizer lá no íntimo dele, ele quisesse fazer aquilo que nós fizemos, ele não ousaria porque, pelos próprios colegas dele da época. Ele estava sendo marginalizado, indiscutivelmente, porque todo mundo que ousa é visto com simpatia por uns e antipatia por outros e com certeza o Dr. Antônio passou essas adversidades na região dele. Ele tinha um certo receio. Então o que possivelmente ele percebia: que enquanto o sindicato, como você falou, estava muito próximo dele, talvez ele tivesse condição de fazer uma avaliação melhor. Ocorre que aqui não, aqui não era um juiz, eram quatro; quatro juntos. Cada um com pensamento diferente. Enfim, a situação era outra.

ENTREVISTADORA - O sr. Entende que a função precípua do Núcleo seria prevenir ou solucionar os conflitos?

ENTREVISTADO I - Os dois. Eu vejo que o Núcleo atua com as duas pernas. O que ocorre é que, com o Núcleo, ele se torna uma força política das duas categorias. E isso que eu vou mais além eles têm essa força, mas como ainda existe uma certa baldeação ideológica adversa a mecanismos extrajudiciais, eles se sentem tímidos. Mas o Núcleo, em termos de idéia, você observa que consegue fazer com que as duas categorias caminhem juntas. E isso que é importante, porque quando surge algum problema que afeta as duas categorias, sentam-se, discutem-se e analisam-se os mecanismos que você tem para solucionar.

ENTREVISTADORA - Quais são os pontos que se convergiram dentro do Núcleo?

ENTREVISTADO I - Primeiro uma maior aproximação. Segundo, nenhuma categoria deliberava nenhum assunto frente seus associados sem antes discutir com a outra no Núcleo. Então vamos supor que o empregador fosse implementar qualquer coisa. Vamos definir em relação à USINA. Se discutia em relação ao uso da luva para cortar cana, se tinha que usar

luva nas duas mãos e a fiscalização do Ministério do Trabalho e a procuradoria entendendo que a lei falava que tinham que usar a luva nas duas mãos e a USINA comprava as duas e o trabalhador não usava porque? Porque ele só cortava com uma mão e a outra ele tinha que apanhar a cana. Nessa ele não usava e naquela que cortava ele achava que não precisava. Se ele usasse a luva, ele reduziria sua produção e dizia que dava bolha, transpirava. Enfim, criava uma situação de desconforto para ele muito grande, em que ele tinha essa resistência. Então, a USINA submeteu ao Núcleo, pediu que o Núcleo conversasse com os trabalhadores e eles deliberassem e o que eles decidissem a USINA ia fazer, mas que ficassem juntos, porque daí, ia brigar com a Procuradoria e foi o que realmente aconteceu. Eles deliberavam que queriam usar só uma luva e queremos só uma caneleira. A caneleira tinha o mesmo problema, porque ela é amarrada na perna e quer queira quer não, se ela está amarrada, a circulação sanguínea você sente que é diferente. Só tinha que usar, dependendo da pessoa, pé esquerdo ou pé direito, quando eles avançavam com a cana e seria na perna de apoio e que eles só usassem uma. E pediram para que eles deliberassem. A USINA não quis interferir e o que eles deliberaram, ela fez. Sofreu ação coletiva, só para ser ter uma idéia, sofreu ação coletiva pela Procuradoria. Ocorre que a juíza deu liminar, e depois de muito tempo, acabou fazendo acordo com a própria Procuradoria. Eu não me lembro bem o desfecho, mas posso consultar a usina. O que se percebe é que se não houvesse o Núcleo, as duas partes não chegariam num consenso. As duas não estariam fortalecidas, porque no momento em que houve ação, o próprio Núcleo se posicionou a favor da empresa, porque viu que era o melhor para a adequação e se não me engano, foi com base nisso que depois fez com que a Procuradoria acabasse fazendo acordo. Porque a Procuradoria de Curitiba (isso também era outro mal no âmbito rural, que os juízes não têm essa vivência rural). Os Procuradores se impressionam com muita coisa, com determinada forma quando a realidade é completamente outra daquela que eles imaginam que seja. É o juiz de valor e o juiz de realidade. Você nota muito esse conflito. Aí, acabou-se fazendo uma composição mas, reconhecendo a eficácia dessa cláusula.

ENTREVISTADORA - E o Núcleo então foi o interlocutor, foi o mediador entre a Procuradoria e os empregado se empresa?

ENTREVISTADO I - Foi. Foi, porque aí o Procurador esteve no Núcleo para ouvir os trabalhadores de lá, ouvir seus conflitos, suas opiniões.

ENTREVISTADORA - E usina e trabalhadores estavam do mesmo lado?

ENTREVISTADO I - Do mesmo lado, do mesmo lado. Tem um outro aspecto que nós estávamos enfrentando e isso também foi discutido no Núcleo. São Paulo está tudo praticamente automatizado com colheitadeiras. Nós aqui ainda não temos. A USINA aqui não tem nenhuma. Ocorre que deu um problema ambiental da queima da cana, então um problema sério que nós vamos ter que enfrentar, de sistema de cultura e nós ainda não sabemos como enfrentá-lo, mas até agora está sendo resistida essa implantação. Por que? O trabalhador sustenta que ele precisa que haja queima porque senão ele vai correr risco com cobra, aranha e animais peçonhentos quando ele tiver no corte. Por outro lado, as folhas da cana, se elas não forem queimadas, não há espaço para ele manejar com destreza o facão. Então isso dificulta. Então, um cientista de Campinas fez um estudo sobre isso e a conclusão dele é que a queima da cana, como ela é superficial, há um aquecimento do solo com intensidade de um dia de sol muito quente e que o efeito negativo quanto ao monóxido de carbono é inferior ao benefício do plantio da cana. Relação custo benefício. Ocorre que em São Paulo havia uma lei vedando a queima da cana, então, lá, os Procuradores, com base nessa lei, eles detonaram. Lá que se criou muito conflito com isso. Porque uma colheitadeira são 100 empregados na rua. E nós aqui, a USINA, não criou isso.

ENTREVISTADORA - Dr. Galdino, você é a favor dos mecanismos extrajudiciais de solução dos conflitos?

ENTREVISTADO I - Sou favorável, e também entendemos que empregados e empregadores deveriam ter maior liberdade para normatização, porque, de certa forma, se você for fazer uma análise mais profunda do texto constitucional, você verifica pela norma em si, ela permitiu que os sindicatos fossem os efetivos legisladores de suas categorias. Sucede que, para a Justiça do Trabalho com um ranço de autoritarismo, há uma supremacia da legislação estatal sobre a vontade das partes. Por isso, como ponto de equilíbrio, nós ponderamos que deveria partir de um nível cultural fazer uma diferenciação nesse sentido para que não houvesse tanto conflito. Da forma que está, nós vamos viver sempre em pé de guerra. E o trabalho que nós como seres humanos, vamos dizer assim, ficamos mais tempo concentrados no conflito. Nós ficamos em guerra. Então, que qualidade de vida que empregado e empregador podem ter se vivem assim. Um fator negativo muito grande, que no caso do

Brasil: enquanto o Brasil fica nesse pé de guerra, os outros países em que há esse mecanismo com autonomia dominam a gente. Então, o prejuízo, em termos de nação, é muito grande.

ENTREVISTADORA - A Constituição Federal no art. 114, § 1º e 2º fala da arbitragem coletiva, frustrada a negociação coletiva. Poderão os sindicatos optar pelo dissídio ou arbitragem coletiva. E no campo individual, você é a favor da arbitragem nesse conflito?

ENTREVISTADO I - Sou favorável sim, principalmente na área rural, em que você verifica que determinadas situações poderiam ser solucionadas amigavelmente até com vantagens maiores para o trabalhador. Exemplo típico, o salário “in natura” em que o empregador poderia fazer muito mais. Mas, desde que ele não tivesse mais essas reintegrações e ocorre que ele acaba não fazendo esses benefícios e ele cumpre estritamente a lei e acaba destruindo. Eu acho e até penso que devemos lembrar de uma frase de T. de Babilônia, porque ele dizia que: “Jerusalém foi destruída por interpretarem a lei de acordo com a sua letra e não com seu espírito”. É o que nós estamos vendo, e de certa forma, uma destruição das empresas e, principalmente, um efeito nefasto na área rural, que é mais gritante pela aplicação literal da lei e não do espírito.

ENTREVISTADORA - Então, o Sr. acha que flexibilizar a legislação seria uma forma de conciliar capital e trabalho?

ENTREVISTADO I - Eu não usaria o termo flexibilizar, usaria adequar – flexibilização de adequação – é uma forma de adequação e não de elasticidade, porque você estaria adequando aquela realidade social que existia entre empregado e empregador de um relacionamento fraterno de compadrio e de repente, o empregador não pode fazer mais nada para o empregado.

ENTREVISTADORA - O problema, acho que existe uma divergência de conceitos, confunde-se flexibilização com a desregulamentação?

ENTREVISTADO I - Exatamente nesse sentido. Só por isso que eu faço esse alerta. Porque as vezes posso ser mal interpretado, porque não quero me colocar no “salve-se quem puder”, acho que não é por aí. Nós temos que ter um ponto de equilíbrio. Aí, que eu vejo que a Justiça

do Trabalho esquece do princípio da hermenêutica, que está na pirâmide do Direito Civil, que é um princípio de direito ampliativo da Lei de Introdução do C. C., que na aplicação da lei, o juiz deve verificar os efeitos sociais e o bem comum. E isso é esquecido. Se vê, exclusivamente, o interesse de determinadas pessoas e não da categoria e do bem comum como um todo.

ENTREVISTADORA - Então, obviamente o Sr. é a favor da supremacia do direito coletivo face ao individual?

ENTREVISTADO I - Sim, porque houve um entendimento das próprias classes, elas legislaram e determinaram o que seria melhor para elas. O que nós queremos dizer é que, em relação à regulamentação estatal, apenas deveria existir para os efetivos e hipossuficientes, os direitos mínimos, básicos.

ENTREVISTADORA - E essa hipossuficiência, o Sr. entende com relação ao grau de instrução?

ENTREVISTADO I - Grau de instrução e de experiência técnica, porque, muitas vezes, a pessoa não tem uma certa qualificação de ensino, mas tem um domínio técnico muito grande. Então, talvez fosse um caminho para que o próprio juiz pudesse avaliar a pessoa que ele está julgando.

ENTREVISTADORA - Para mim, essa postura é novidade, porque normalmente a gente vê essa adequação falar assim em flexibilização de adequação frente a realidade local. Só que o Sr. coloca a flexibilização em relação à profissão?

ENTREVISTADO I - O que nós vemos é que algumas pessoas que têm maior discernimento e outras que realmente têm maior dificuldade de entendimento. E isso se deve à qualificação profissional dessas pessoas. Pela própria profissão você verifica a evolução pessoal. Aqueles que mais evoluem procuram profissões que lhes adequa melhor, isso dando exemplos casuísticos. Há muitos trabalhadores que estão na lavoura e vocês percebem o desempenho deles e eles mesmos procuram o chefe, verificando se eles poderiam trabalhar na indústria. Então, quê que faz o exemplo da USINA? Ela faz um curso preparatório desses melhores

trabalhadores do campo e os leva para a indústria. Então você nota que essas pessoas procuram fazer uma auto-avaliação da sua capacidade. Então o que nós observamos, é que essas próprias pessoas que têm uma formação intelectual, diferenciadas, elas não precisariam dessa auto tutela estatal. Eles mesmos teriam condição de saber, o que é bom para eles ou não.

ENTREVISTADORA - Diante da questão, de desemprego não há opção, mesmo sabendo que não é o melhor, que não é bom, o trabalhador tem que aceitar ... isso acontece no campo? Na área rural?

ENTREVISTADO I - Aí você tem que verificar com relação a lei da oferta e procura, não é o aspecto. Há muitas atividades que sofrem um efeito, vamos dizer, efeito de achatamento, de uma influência internacional dos produtos. Hoje, nós brasileiros, sofremos influência e estamos vinculados a "eles". A soja, o preço do álcool, cana, lar anja. Então, o que se percebe é que não se deve desregulamentar de repente sem que haja uma preparação cultural do trabalhador. Isso teria que ser mecanismos efetuados a longo prazo. Então, num primeiro passo, o que poderia se fixar seria fazer uma diferenciação de qualificação cultural dessas pessoas e assegurando mais esses direitos dos trabalhadores que são hipossuficientes realmente, dar-lhes maior proteção e autonomia e independência para aqueles que já tivessem uma maior qualificação e não dependessem tanto dessa tutela estatal.

ENTREVISTADORA - Então, seria o Estado amparar os desamparados e desamparar aqueles que já estão amparados por si?

ENTREVISTADO I - Sim. Boa abordagem. Mesmo com relação a esses hipossuficientes dar uma margem segura dos direitos básicos. Fora daí, deixa-se a liberdade das partes.

ENTREVISTADORA - O que é básico para o Sr.?

ENTREVISTADO I - Seria questão de salário, 13º, férias, entendo que até o FGTS poderia ser negociado pelas partes. Porque hoje nós vemos aquelas correções, aquela enxurrada de ações contra a CEF com relação aos reajustes. Acontece que conseguido os direitos, vira conflito. Porque os índices de correção não foram aplicados corretamente e há uma defasagem muito grande. Se estão discutindo todos esses índices, estão discutindo por mecanismos estatais por causa do Estado. Se esse FGTS, uma hipótese, quem recebeu indenização, que era

praticamente equivalente, está discutindo? Não, porque recebeu corretamente o que tinha que receber. E o empregado deve receber os seus direitos imediatos e não serem postergados ou diferidos, o que está acontecendo com o FGTS. Então, o que nós preconizamos é uma adequação dessa aplicação dos direitos sociais em relação aos trabalhadores, porque nós vemos que a legislação faz com que os dois se tornem vítimas. Vou até complementar mais: por causa desse sistema que existe, os advogados passaram a ter muitas reclamações na OAB, antes da lei que permitiam essas conciliações. Por que eles tinham essas representações? Porque o empregado ia na empresa e dizia: eu quero sair da empresa, preciso me mudar, vamos fazer acordo? Vamos e discutiam até chegar a um acordo, aí o empregador dizia: eu te pago, mas quero ter segurança jurídica, o que posso fazer? O empregado dizia: eu só quero receber. Aí o advogado falava: então você vai lá no sindicato, entra com uma reclamação trabalhista e nós vamos lá e fazemos o acordo. Isso ocorria ou então, o próprio advogado da empresa contratava um outro colega para este entrar com a reclamação e daí fazer o acordo. E isso vinha explodir na OAB. Quando que você percebe que os advogados eram vítimas da própria estrutura legislativa. Então, essa forma de legislação desencadeia problemas sociais conflituosos. Ela dissemina discórdia no campo e depois ela reflete essa discórdia social.

ENTREVISTADORA - Dr. Galdino, apesar de sabermos que os mecanismos extrajudiciais não são instrumentos novos na solução dos conflitos, nós entendemos que houve e ainda há muita oposição por parte da OAB, entendendo alguns que eles são uma reserva de mercado. Como o Sr.s entende isso?

ENTREVISTADO I - Isso é verdade. Muitos advogados ficam assustados com esse mecanismo de solução extrajudicial. É evidente que os advogados aqui, quando viram que iam criar o Núcleo, fizeram uma reunião e eu fui estraçalhado praticamente, seria uma ovelha frente uma matilha. Entretanto, eles não conseguiram refutar em nada no aspecto jurídico e social que eu lhes apresentava. Como eles não puderam, eles começaram a nos criticar pelo lado pessoal, dizendo que porque nós éramos advogados da USINA que nós estávamos querendo implantar o Núcleo para beneficiar a USINA. Aí, eu perguntei para eles se na França a USINA já existia lá e por que na França eles têm o mecanismo disto há mais de 500 anos e é o que surtiu efeito muito melhor do que nós aqui. Então o que eu vejo:

- 1) Esses pruridos da nossa classe (também faço parte, sou presidente da OAB) com relação ao medo de reserva de mercado que eles vão perder um filão e na área rural era maior essa acentuação porque não havia ainda lei.
- 2) Por outro lado, é a nossa formação jurídica romanística que sempre prevalece a influência jurídica do magistrado, porque naquela época, o magistrado romano, ele era um político. A obrigação dele era auxiliar um imperador, educar uma sociedade. Essa missão vem desde os judeus. O magistrado educava o povo. Quando tinha algum problema, o povo procurava um rabino que era o juiz na época, do povo. Eles eram líderes e funcionavam como juízes particulares definindo as coisas com as pessoas. Então, nós criamos dentro de nós essa influência do juiz resolver tudo, do Estado resolver tudo e não nós resolvermos nosso próprio problema.

ENTREVISTADORA - Dr. Galdino, além dessa influência do sistema romano, você não acha que é um pouco falha essa pedagogia jurídica das nossas instituições, das faculdades de Direito? Por que os operadores do direito, eles passam cinco anos perseguindo o conflito ao invés de buscar solução para os mesmos, ou seja, o vício da litigiosidade advindo dessa judicialização, operador, tudo leva à justiça

ENTREVISTADO I - Acredito que isso, no momento que você apregoa a defesa dos direitos fundamentais e que se faz necessário uma conscientização e uma estratificação disso na sociedade, você está criando uma litigiosidade indireta. Agora você deve fazer essa pregação da solidez dos direitos fundamentais, mas por outro lado, você deve canalizar isso por mecanismo extrajudicial. Nós vemos que muitos atritos, mesmo de inventário e dissolução de sociedade, que poderiam ser utilizados mecanismos extrajudiciais mas não são, e as pessoas ficam brigando 10, 15, 20 anos, principalmente inventário entre família. Toda uma discórdia. Porque não criaram mecanismo extrajudicial. E o que é isso? É falho? É falho porque nossas faculdades não abrem essa janela, não abrem a mente. Está igual a história do sapo que vivia num poço. Ele nasceu no poço e vivia só naquele poço. Aí apareceu outro sapo que conhecia o mundo e o mar e ele começou a contar para o outro que a última vinda dele foi perto de um oceano que era algo infinito, imenso, mas o sapo que estava não acreditava, achava que aquilo não existia e que o outro sapo estava mentindo, porque ele só vivia ali. Nós estamos da mesma forma, num poço de litigiosidade, de conflito, de discórdia, de agressões ao ser humano e de desrespeito ao cidadão. E nós continuamos achando que a nossa posição é a

correta. Nós não estamos conseguindo tirar essa venda que Platão falava lá da caverna do filósofo e estamos não querendo ver o outro mundo que se descortina na nossa frente.

ENTREVISTADORA - O Sr. é a favor da manutenção da Justiça do Trabalho. Entendo que esses mecanismos podiam ser utilizados inclusive para que pudéssemos ampliar a competência da Justiça do Trabalho. A partir do momento em que tirássemos da Justiça do Trabalho essas pendengas trabalhistas, levando então para que elas fossem solucionadas através de mecanismos extrajudiciais pudéssemos inclusive ampliar a competência, acidentes do trabalho, conflitos sindicais, que são resolvidos na justiça comum. Você é contra ou a favor dessa ampliação da Justiça do Trabalho?

ENTREVISTADO I - Na nossa opinião, a Justiça do Trabalho deveria julgar só conflitos complexos, porque as causas mais simples seriam solucionadas pelos mecanismos extrajudiciais. Então, assuntos jurídicos mais complexos seriam deliberados E esta é uma diferença que nós estabelecemos dos dois Núcleos. Lá no Núcleo de Patrocínio, eles se vinculavam pela questão de salários. Eles adotaram o mesmo sistema do juizado de pequenas causas e nós adotamos o sistema da complexidade da matéria, porque nós percebemos que no momento em que o empregado vinha pedir e vinha efetivar uma conciliação de 10, 20 anos, ele tinha horas extras de todo esse período. Então, não é por causa disso que eles consentiram em fazer o acordo que não iria ser homologado. Nós tínhamos que ver a complexidade da matéria: justa causa, estabilidade, vínculo. Esse assunto sim, tínhamos que levar para a justiça do trabalho e não questão de vinculação de salário. Esse também isso foi um critério que nós modificamos. Então, o que nós vemos é que a Justiça do Trabalho teria que aumentar a competência em relação às outras matérias, desde que os juízes mudassem a sua mentalidade. É um aspecto muito importante, porque, se os juízes continuarem com essa mentalidade de que prevalece os interesses individuais sobre o coletivo, vai ser um desastre. Por exemplo, aqui hoje não tem mais parceria praticamente, não mais arrendamento, porque arrendamento existe com as grandes empresas. Mas no geral, a parceria não existe porque a Justiça do Trabalho entende que existe falsa parceria.

ENTREVISTADORA - E quer reconhecer o vínculo de toda relação?

ENTREVISTADO I - Sim, exatamente, isso é uma verdadeira heresia jurídica, é uma agressão ao bem comum.

ENTREVISTADORA - Dr. Galdino, você acha que houve uma evolução do Núcleo, da implantação até hoje? Em que sentido? O que evoluiu?

ENTREVISTADO I - Os estreitamentos das relações das categorias, a harmonização e minoração dos conflitos

ENTREVISTADORA - Exatamente. Eu pude perceber que numa breve análise, segundo o conciliador Marcos, os conflitos vêm diminuindo, subentende que a prevenção prevalece face à solução?

ENTREVISTADO I - Sim. Como nós pregávamos que o Núcleo era a casa do empregado e empregador. Os empregados quando têm dúvida, vão ao Núcleo. Quando o empregador tem dúvida também vai ao Núcleo.

ENTREVISTADORA - A orientação é um instrumento de prevenção que o Núcleo utiliza?

ENTREVISTADO I - Isso, isso... Então esse trabalho, como nós comentamos, o Núcleo atua como conciliador e prevenção, do mesmo lado. Não adianta você combater o efeito sem combater a causa. E tanto é que eles fazem inúmeras palestras técnicas, coisas que não existiam antes. Por exemplo, aplicação de agrotóxicos, convênio com o SENAI de profissionalização, tratoristas. O Núcleo que está trazendo isso, integrando.

ENTREVISTADORA - Qual foi o impacto social e a mudança social trazida para Maringá com a implantação do Núcleo?

ENTREVISTADO I - É positiva em todos os sentidos. Porque os empregadores e empregados começaram a ter mais segurança e aquele medo de guerra que existia desapareceu.

ENTREVISTADORA - A partir do Núcleo, parece-me que 15 comissões foram implantadas aqui em Maringá, todas buscando subsídios do próprio Núcleo como fonte de apoio.... como é que o sr. vê isso, vê com bons olhos?

ENTREVISTADO I - Vejo e é até aquilo que eu comentei, acho que o Núcleo poderia fazer muito mais ainda, no aspecto político-social para as duas categorias. Mas, as vezes, eles ficam um tanto tímidos frente as posturas da Justiça do Trabalho e de alguns doutrinadores que não percebem ainda que a salvação das duas categorias é a união delas e não o antagonismo entre elas. Eu ia até usar uma frase bíblica que é de grande sabedoria: ‘Casa dividida não para em pé’. Se as duas categorias continuarem brigando com esse ranço de radicalismo, nós vamos continuar brigando eternamente e quem vai acabar dominando serão as empresas do exterior e é a concorrência que vem e implanta e domina o Brasil.

ENTREVISTADORA - Como é que o você acha que os sindicatos podem enfrentar os novos desafios desse milênio? Porque os sindicatos vêm perdendo um poderio, vêm se fragmentando, dividindo. Como é que você acha que eles podem enfrentar isso?

ENTREVISTADO I - Nós vamos ter um problema político que eu vejo aí, muito grave. Porque o problema vem do passado. As pessoas passaram a descrer nos sindicatos, porque eles mesmos entendiam que os sindicatos eram pelegos. Então, aquela confiança e imagem que eles tinha do sindicato, foram destruídas e agora um aspecto: se o Estado continua exigindo a contribuição sindical, continua estatizante. Se dá liberdade, desvincula, os sindicatos não vão sobreviver.

ENTREVISTADORA - O Sr. é a favor da unidade ou pluralidade sindical?

ENTREVISTADO I - Da pluralidade.

ENTREVISTADORA - A gente vê nos centros urbanos que os sindicatos vêm perdendo muito dessa força, em virtude da transferência do setor industrial para a prestação de serviço, pela terceirização. E na área rural, o que fragmenta o sindicato nessa área?

ENTREVISTADO I - Aqui na nossa região ainda não tem ocorrido isso porque os trabalhadores rurais não usam colheitadeiras, a mão-de-obra ainda está sendo valorizada. Isso que é importante. E com relação à terceirização, não chegou de certa forma a prevalecer.

ENTREVISTADORA - E quanto à tecnologia? Então, já que não houve um avanço tecnológico na região que substituísse a mão-de-obra

ENTREVISTADO I - O avanço tecnológico existiu, mas é que houve uma consciência social... há um equilíbrio, um pessoal preocupado e consciente. Só para você ter uma idéia, todo ano que o Lula se candidatava, havia greve na USINA. Chegou uma vez que eles colocaram fogo na unidade de Paraná City e foi algo que marcou a USINA. Quase explodiram os tanques. E naquele momento toda a diretoria estava propensa a mecanizar. Aí um diretor falou: ‘nós estamos aqui há 20 anos, graças a quem? Aos trabalhadores’. Então, a partir disso, você nota que tem uma consciência social. Nós vamos ter que enfrentar isso que nós estávamos comentando, pensa, a Austrália hoje é todinha mecanizada. Como que nós vamos competir com esse mercado ainda usando o trabalho braçal? É uma incógnita. Nós temos uma boa produção, nós vamos enfrentar determinados problemas ambientais da queima da cana, por exemplo, mais cedo ou mais tarde vamos enfrentar isso. Por enquanto nós estamos tocando as coisas na medida do possível, temporizando. A queima da cana é feita mais de madrugada, para não afetar o meio ambiente, aí o trabalhador já chega e faz o corte. Enfim, estamos usando mecanismos técnicos que possa não agredir a natureza e nem afetar os trabalhadores, atendendo as suas reivindicações

ENTREVISTADORA - Então, será que poderíamos afirmar que o Núcleo seria um mantenedor de empregos ou um gerador?

ENTREVISTADO I - Ele seria um termômetro, ele dá um equilíbrio de certa forma, nessa relação. Ele ajuda. Porque é aquilo que nós comentamos, uma categoria só delibera se ouvir a outra, isso é um pacto que foi firmado entre eles. E isso só tem trazido frutos. Há um avanço tecnológico, existente é praticamente no mesmo compasso. Por exemplo: se na USINA forem implantadas realmente as colheitadeiras, estamos pensando como nós vamos preparar esses trabalhadores para essas funções.

ENTREVISTADORA - A cana é o principal produto?

ENTREVISTADO I - Não, tem a soja. Maringá, pela terra roxa, tem grande volume de produtos, uma multiplicidade. Desde mandioca, milho, soja; mas os maiores conflitos eram na canavieira, porque o maior contingente era no canavial.

ENTREVISTADORA - Quantos trabalhadores aproximadamente?

ENTREVISTADO I - 15.000 trabalhadores em 4 unidades.

ENTREVISTADO II: Paulino de Carlos

IDENTIFICAÇÃO: Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Maringá/PR

Considerarei extremamente importante também, aqui nesta entrevista, reproduzir literalmente a fala do Sr. Paulino de Carlos, Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Maringá, especialmente tendo em vista o papel político que ele exerce junto a seus companheiros. A opinião de um sindicalista, quando expressa espontaneamente por ele, traz um valor inestimável para as conclusões e objetivos desta pesquisa.

ENTREVISTADORA - Nome completo: Paulino de Carlos.

Quando foi fundado o Núcleo intersindical de Maringá?

ENTREVISTADO II - 1996.

ENTREVISTADORA - Partiu de quem essa idéia de implantação do Núcleo? Dos trabalhadores ou dos fazendeiros?

ENTREVISTADO II - Das duas partes, porque foi interesse nosso. Tem aqui uma empresa muito grande em Maringá e o número de ações era muito grande. Tivemos uma experiência muito grande com o Núcleo de Patrocínio, lembrando do Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, o sistema que explicaria o atendimento ao trabalhador, principalmente nós da classe de empregados e facilitava muito a vida do trabalhador, porque antes não tinha as condições que tem no Núcleo. Parece que agora as pessoas confiam mais no Núcleo que no próprio sindicato. Como eu te disse, a gente tem boa amizade com o sindicato patronal.

ENTREVISTADORA - Sempre existiu essa amizade? Ou ela se fortaleceu com o Núcleo?

ENTREVISTADO II - Não, sempre tivemos boa amizade e conseguimos fazer as convenções coletivas tranqüilamente, sem problema.

ENTREVISTADORA - Houve algum dissídio entre a categoria?

ENTREVISTADO II - Graças a Deus não. O sindicato patronal sempre apresentou-se bastante compreensível, bem popular. Foi em boa hora que fomos a Patrocínio, conhecemos as partes. Muitos trabalhadores acharam o negócio muito bom (e até hoje funciona), vem aqui, faz acordo rápido e sai sem demora da Justiça do Trabalho. E para nós, do sindicato inclusive, até ficamos um pouquinho mais vagabundos, porque o pessoal que vem procurar informações, a gente passa direto para o Núcleo. Pelo menos já faz acordos e decisões conciliatórias. Agora, é lógico que as rescisões de contratos passam primeiro pelo o sindicato para homologação, por causa de garantias e outras coisas. Mas enfim, existe um entrosamento muito bom entre as duas partes e os conciliadores também muito confiáveis. O Núcleo tem conciliadores confiáveis, o que fez as duas partes ficarem seguras. E, depois que nós tivemos o nosso Núcleo, já em Maringá, foi uma experiência muito grandiosa para várias categorias, porque a maioria delas formaram suas câmaras de conciliação e é um trabalho que começou com o sindicato dos trabalhadores rurais, patronal e estamos tocando o barco para frente. No início, fomos muito criticados, porque muitos desconheciam o sistema. Para você ter uma idéia, foi o segundo Núcleo no Brasil, o primeiro em Patrocínio e agora o outro aqui, no Paraná. Aí, nessa parte, é isso , estamos contentes com esse sistema desenvolvido.

ENTREVISTADORA - Quem trouxe a idéia? Como vocês ficaram sabendo que em Patrocínio existia um Núcleo e a maneira como ele funcionava?

ENTREVISTADO II - Tem o Dr. Galdino, que é advogado de empregador, e desde que ele teve amizade com o Dr. Antônio, juiz de Patrocínio, e com essa amizade dele surgiu a idéia de fundar o NÚCLEO. Ele expôs a situação e como funcionava. E só para confirmar, nós fomos a Patrocínio para conhecer.

ENTREVISTADORA - Teve algum momento em que o Sr. teve dúvida desse funcionamento? O Sr. achou que em algum momento o NÚCLEO poderia ferir direitos dos trabalhadores? Teve esse receio?

ENTREVISTADO II - Não, pelo que a gente notou lá em Patrocínio. Se a gente colocasse para funcionar, estava tudo bem. Porque a gente notava, na área rural, a gente tem um conhecimento, eu fui nascido e criado no meio rural e vê o sistema de Patrocínio, não tem dúvida. Tem até muitos trabalhadores nosso que vão a Minas, só para colher café. Uma colheita só e vem embora para cá sem acertar direito nenhum. Que nem o próprio Dr. Antônio explica, tem trabalhador que vem aqui, entra com ação para receber direitos vai embora e quem acaba recebendo é o próprio advogado; e ele mesmo não recebe nada. Daí, chegamos a conclusão que seria bom implantar isso aqui em Maringá.

ENTREVISTADORA - Quem trouxe a idéia foi um advogado da classe empregadora. O Sr. então, como pioneiro da idéia, deve ter sido muito criticado na época por outros presidentes de sindicatos....?

ENTREVISTADO II - Você vê, aqui hoje em Maringá, tem mais de 28 sindicatos de outras categorias. E ele realmente, como advogado de empresa, que teve essa idéia para o Núcleo. Eu fui bastante criticado. Aliás, é uma pessoa de confiança, eu sempre acreditei em fidelidade, é uma pessoa de responsabilidade. Toda vida, quando a gente conversa, a gente percebe a intenção do profissional e ele mostrou realmente como funciona e deu as idéias e eu, por minha vez leigo, não leigo total, mas nunca tive um banco de faculdade, mas achei que seria beneficiado o trabalhador.pela experiência que a gente tem e pela demora da justiça. Então o benefício que ia ter o trabalhador aqui era rápido. Então foi a parte que a gente se interessou mais, mesmo sendo advogado da outra área, e acompanhado de advogado nosso não teve problema.

ENTREVISTADORA - Além da agilidade nos processos trabalhistas como o Sr. mesmo falou, aqui o trabalhador recebe muito mais rápido no NÚCLEO. Qual outra vantagem o Sr. vê?

ENTREVISTADO II - Olha, existe as informações, por exemplo, que os acertos, a gente sabe que a área cafeeira na década de 70 existe a parceria muito grande no meio rural naquela região nossa. Então tem pessoa que trabalham aí 15, 20 anos, parceiros, meeiros e arrendatários. Então era feito um acordo, enquanto que antes não, antes do Núcleo. Inclusive o próprio empregador, para se ter uma idéia, o próprio advogado da área patronal que instruiu o empregador a fazer acordo. Antes ficavam pendentes questões passadas e depois se entrava na justiça para cobrar questões de anos atrás. Então o trabalhador saiu beneficiado e os acordos eram em cima daquilo que era passado e ele nem perceberia que tinha direito aquilo.

ENTREVISTADORA - Então os trabalhadores que não tinham nenhum vínculo empregatício através de contrato, através do Núcleo eles tiveram seus direitos reconhecidos, iniciando uma nova etapa na relação do trabalho, tendo seus acordos fechados?

ENTREVISTADO II - Isso existiu sim. A maioria dos acordos foi feita no início da criação do Núcleo e foi em virtude desse tipo de trabalho. Os proprietários rurais queriam regularizar a situação das pessoas que estavam trabalhando na sua propriedade e começaram daquela data para frente vida nova. Isso beneficiou bastante o trabalhador. Tivemos presença do pessoal do Tribunal Superior do Trabalho na fundação do Núcleo e só essa presença mostrou uma confiança muito grande para a própria cidade, coisa que nunca tinha acontecido aqui. E até em termos de Estado, Ministros, gente do TST, acompanhando a fundação do Núcleo. Para nós de Maringá, foi um orgulho muito grande. Teve credibilidade essa fundação em Maringá.

ENTREVISTADORA - Existia a formação de outro Núcleo antes da lei 9958 de 2002? Ou vocês foram os únicos que acreditaram nesse mecanismo? Porque, depois da lei, várias comissões foram formadas.

ENTREVISTADO II - Não existia. Pelo menos aqui em Maringá não temos conhecimento de ninguém. Depois que fundou o Núcleo, começou a fundar essas comissões de outras categorias, na qual a maioria do pessoal passava aqui no Núcleo para ver qual era a forma de funcionamento, documentações, acordos feitos, as perguntas que eram formuladas para o trabalhador. Tudo isso foi copiado, como nós mesmos copiamos quando trouxemos de Patrocínio. Núcleo aqui em Maringá, só o nosso é pioneiro.

ENTREVISTADORA - Qual a categoria, que compõe, categorias profissionais, o Núcleo, ou ele é só rural?

ENTREVISTADO II - Nós aqui somos parceiros, meeiros, arrendatários, volantes e boiadeiros. São praticamente cinco atividades no rural, mas o sistema de pagamento diferenciado. Agora nós temos aqui no NÚCLEO nosso sindicato filiado. Qualquer sindicato pode filiar-se ao NÚCLEO, desde que faça assembléia com aprovação e se criar o Núcleo. Nós temos a Itambé, Sarandi, Indaguassu e esses sindicatos são filiados ao NÚCLEO de Maringá. Eles recebem assistência normalmente como os nossos trabalhadores do NÚCLEO.

ENTREVISTADORA - Na fundação era apenas os de Maringá? Ou outros sindicatos aderiram ao trabalho do núcleo? Eles vieram conhecer? Fizeram assembléia? O Sr. sabe como é que foi o processo de divulgação para que outros sindicatos se filiassem ao núcleo?

ENTREVISTADO II - Foi o seguinte: como tem o sindicato patronal noutros municípios, eles viram como funcionava aqui em Maringá e se interessavam. Porque, não adianta só os trabalhadores se interessarem, tem que ter as duas partes. E foi o que aconteceu. Que nem Maringá tem a extensão de base patronal, eu tenho Paissandu e Florestal, extensões de base nossa. E eles a mesma coisa e esses municípios pertencem a Maringá. Agora, o caso de outros municípios vizinhos é extensão de base patronal. Lá tem sindicato dos trabalhadores e eles se interessaram, fizeram assembléia e se filiaram ao núcleo

ENTREVISTADORA - Quantos sindicatos têm filiados ao Núcleo hoje?

ENTREVISTADO II - 4 sindicatos.

ENTREVISTADORA - Houve algum impedimento para que o núcleo funcionasse?

ENTREVISTADO II - Para nós aqui, não. Recebemos apoio, não houve impedimento de categoria nenhuma. Nós achamos apoio. A OAB não foi contra nem a favor e os juízes da Junta de Conciliação foram muito a favor, principalmente o Dr. Cássio, que na época era o presidente da Junta e deu uma cobertura muito boa para o Núcleo e sindicato e nós tivemos coragem de enfrentar nossos problemas.

ENTREVISTADORA - O presidente da OAB na época não entendeu que isso poderia causar um problema para os advogados e eles perderiam as ações trabalhistas? Porque em Patrocínio houve esse problema com a OAB e a CUT. Parece que a CUT fechou o Núcleo por 7 dias. Aqui não teve nenhum impedimento dessa natureza?

ENTREVISTADO II - Não, não. Só foi criticado depois de formado o núcleo, mas graças a Deus, impedimento não houve nada, nem partido, nem político.

ENTREVISTADORA - E com relação à Justiça do Trabalho. Ela se posicionou dando apoio mesmo ao Núcleo, mesmo aqueles juízes mais conservadores... Porque, numa época eu vi uma palestra em Porto Alegre do juiz Dr. Cássio, onde ele colocava que no início ele teve uma resistência sem saber o que era o núcleo e quando ele conheceu, ele disse que independente da vontade dele e da vontade da Justiça do Trabalho, ele disse que o Núcleo era realidade em Maringá e não tem como barrar esse Núcleo. Aí ele começou a dar esse apoio.

ENTREVISTADO II - O Dr. Cássio, por exemplo, assumiu a frente como presidente da junta. Teve alguns juízes que ficaram com o pé atrás, desconfiando, porque era um negócio novo e juizado não entrava de corpo e alma no movimento sem saber como é que ia ser para frente. Mas com o apoio do Dr. Cássio, que passou a entender como é que era as coisas e o Dr. Antônio veio a Maringá e ficou na casa dele e escreveram até um livro. O Dr. Cássio passou um pouco mais de confiança para outros juízes. Porque, no início, os outros juízes de outras varas, no início ficaram meio assim. Mas aqui no sindicato e no núcleo ninguém se manifestou contra. O Dr. Cássio comentou a insegurança dos juízes de entrarem num campo em que não sabiam o que iria acontecer.

ENTREVISTADORA - Antes da lei, porque agora, com a regulamentação da lei 9.958, obrigatoriamente os trabalhadores têm que passar pelo núcleo; mas antes da lei, se o trabalhador não passasse pelo núcleo antes de ir à Justiça do Trabalho, eles tinham que voltar? O juiz mandava voltar?

ENTREVISTADO II - Todas as ações que iam direto para a justiça sem passar pelo núcleo, depois do núcleo já criado, tiveram que voltar. Isso foi uma forma de apoio, incentivo. Hoje

os próprios advogados da cidade já sabem como funciona. Quando são procurados pelos trabalhadores, eles já protocolizam a reclamação no núcleo

ENTREVISTADORA - Quantos dias mais ou menos demora o núcleo para resolver o problema, desde o dia em que o trabalhador protocoliza seu pedido até homologação do acordo?

ENTREVISTADO II - É rápido. Quando o movimento está mais fraco são uns 15 dias para resolver o problema.

ENTREVISTADORA - Houve uma votação em assembléia para saber se o núcleo ia existir ou não? Foi uma decisão do sindicato ou da categoria?

ENTREVISTADO II - É lógico que nós fazemos uma assembléia para qualquer coisa que o sindicato queira fazer de novo. Fazemos uma assembléia e tem que ter aprovação. Nós fizemos uma assembléia e passamos para os trabalhadores como funcionava. Então os participantes que estavam lá votaram.

ENTREVISTADORA - Hoje o sindicato conta com quantos associados?

ENTREVISTADO II - O número é alto, mas participantes ativos são poucos. Houve um êxodo muito grande no meio rural. De 75 para cá o pessoal mudou para a cidade. E como o sindicato antigamente era assistencialista, o pessoal só procurava quando precisava e ninguém se filiava. Só que hoje, quem está participando é em torno de 1.000, 1.100 trabalhadores. Mas temos mais filiados, mais de 20.000.

ENTREVISTADORA - E a dificuldade o sr. tem também, porque o pagamento, a contribuição é feita não por uma cobrança bancária mas tem que trazer até o sindicato e isso é uma dificuldade que vocês atravessam.

ENTREVISTADO II - Até financeiramente, hoje a gente está atravessando uma dificuldade muito grande. O país está assim. A mensalidade é paga por livre e espontânea vontade.

Quando eles precisam, eles vêm e pagam, quando não precisa, esquece. Passam 6 meses e até 1 ano sem pagar nada. Aí o sindicato passa suas dificuldades, mas vamos tocando o barco.

ENTREVISTADORA - O que o Sr. acha que pode ser feito para estar mudando esse esvaziamento do sindicato? O que poderia atrair o trabalhador?

ENTREVISTADO II - Olha, a gente está numa situação difícil de mostrar para onde isso se pegaria. Mas, no caso nosso, principalmente aqui na região norte do Paraná, com a inversão do clima, das geadas no ano de 70/75, que houve readaptação do café, entrou a máquina e logo saiu o homem pela mecanização e essa é a dificuldade que enfrentamos, porque, quando o homem sai do campo, ele não volta mais. Aí, com um só funcionário, o patrão coloca dois tratores e faz tudo. É o que está acontecendo na região nossa. Você encontra propriedade com 100 alqueires com um só empregado que toca aquilo tudo e a mão-de-obra acabou. Existe o bóia-fria para ir um dia, um outro dia. O que a gente pensa é que o Governo tinha que investir mais na agricultura para voltar mais homem para a terra.

ENTREVISTADORA - Falta incentivo político?

ENTREVISTADO II - Nossa política agrícola está muito desordenada. Precisando de reforma agrária, que aí sim, dá a terra para quem quer trabalhar. Mas aqui na região nossa não há terra para gente trabalhar. Está tudo explorado. No Paraná, quando foi feito loteamento, praticamente foi feita uma reforma agrária. Está certo que as pessoas pagavam um valor mínimo, mas pagavam. Aqui em Maringá não tem mais do 10 alqueires em uma área. Agora, por falta de incentivo do Governo, os pequenos foram vendendo e os grandes, comprando. O grande ficou maior ainda.

ENTREVISTADORA - O que é cultivado hoje, aqui na região?

ENTREVISTADO II - O município de Maringá e aqui hoje 90% é soja, trigo e milho. O café, hoje, não tem 20% da área que tinha plantado antes de café. E hoje ele tem um sistema novo, a lavoura antiga praticamente acabou.

ENTREVISTADORA - Então, além do problema da geadada teve o problema da tecnologia das máquinas, que substituíram os homens... é o outro problema que vocês enfrentam aqui?

ENTREVISTADO II - Sim, foi a máquina a responsável pela saída do homem do campo. E ontem mesmo, aqui na frente do sindicato, estava uma máquina vinda de Maringá para varrer rua. Está todo mundo revoltado, porque vai tirar a mão-de-obra de muita gente. Estão revoltados com o prefeito e se ele está fazendo uma boa administração, não tem nada a ver. Com a máquina é que vai tirar a mão-de-obra, porque a máquina varre toda a sujeira, fica difícil com a tecnologia. O trabalhador braçal já está reclamando. Em qualquer área onde entra a máquina, sai o homem, infelizmente.

ENTREVISTADORA - Como o vem conciliando essa questão capital/trabalho, reajuste salarial? Como é que está sendo feita esta negociação?

ENTREVISTADO II - Quando a gente faz essa convenção coletiva de trabalho, essa convenção é que discute o problema salarial. Então a gente tem o piso da categoria, que é hoje o mínimo que se calcula e que antigamente era 5%, depois 10% e hoje 12,5% do salário mínimo. E isso são negociações que são feitas entre o sindicato dos empregados e sindicato patronal. E o Núcleo incentiva esse pessoal, orienta esse pessoal. Esse piso ainda é pouco. O trabalho do Núcleo é mais em cima disso, informações. Porque, hoje o pessoal já procura muito, inclusive do próprio sindicato patronal.

ENTREVISTADORA - O Sr. acha que depois da criação do Núcleo facilitou a negociação coletiva ainda mais? Ficou mais fácil o diálogo? Ficou mais fácil essa interação dos dois sindicatos?

ENTREVISTADO II - É, ficou, porque a confiança ficou maior das duas partes e a gente, só de sentir que houve uma negociação há anos atrás, é uma demonstração que existe comunicação e confiança das duas partes, facilitou bastante. Hoje, quando nós vamos fazer essa negociação, os próprios conciliadores do núcleo já participam, para ficar inteirados e dão a sugestão deles.

ENTREVISTADORA - Houve mudança de alguma cláusula através da criação do Núcleo? Por exemplo: em Patrocínio eles tinham um programam para assinatura da carteira lá no

tempo estabelecido pela CLT, que é de 48 horas. Aqui houve alguma mudança, alguma norma que adequasse a realidade de vocês aqui, realidade local?

ENTREVISTADO II - Aqui a gente notou que numa empresa grande como essa usina que a gente conhece, não contrata o trabalhador se ele não levar a carteira de trabalho. Enquanto que outras propriedades pequenas, o empregador procura o Núcleo para fazer o registro dos seus trabalhadores. Porque essa parte realmente ajudou bastante, porque existe um meio de comunicação entre as duas partes. Nós falamos a mesma língua dos trabalhadores. Os empregadores querem saber quais suas obrigações com o seu trabalhador. As duas partes estão juntas. Você vai conversar com o presidente do sindicato patronal, que é mais velho, é uma pessoa extremamente inteligente e compreensiva nessa parte. Porque toda vez que conversamos, ele não tem essa coisa de quero 'pro' meu lado e só. Ele olha os dois lados.

ENTREVISTADORA - O Sr. quer dizer que, para que dê certo, as partes têm de fazer concessões?

ENTREVISTADO II - Ah! Sim! Se não existir, é difícil. Eu conheço sindicato dos empregadores que não têm diálogo com sindicato patronal, então não se consegue nada. Inclusive a própria federação nossa é contra esse Núcleo que nós fundamos. Porque eles têm um número de advogados grande e eles acharam que se formando esse Núcleo, eles iam perder a boca deles lá em cima. Muito pelo contrário. E hoje tem muito sindicato que não procura fazer sem Núcleo mesmo com a Federação sendo contra. Só que hoje eles vêem que o Núcleo funciona e o sindicato da cidade se interessando. aí, no meio rural, é que está se formando essas juntas, porque eles sabem que está funcionando.

ENTREVISTADORA - Sr. Paulino, e a greve? O Sr. acha que antes do Núcleo havia greve? Acha que o Núcleo acabou com elas?

ENTREVISTADO II - Eu não sou a favor de greve, mas quando o trabalhador está sendo prejudicado, a gente tem que procurar um meio. Só que nós aqui conseguimos contornar as coisas quando o trabalhador vem aqui reclamar. A gente senta, conversa com ele e com o patronal antes de entrar o conflito; é a prevenção do Núcleo. Se começar uma greve sem o trâmite legal, vocês vão perder tudo por greve julgada ilegal. Então a gente consegue

contornar as coisas por esse meio. Se for o caso, a gente vai no diretor da empresa e conversa. A gente tem um diálogo. Há respeito entre sindicato, empresa e Núcleo. Com briga, a gente não consegue nada. Só com diálogo funciona. A gente notou que lá em Recife, zona norte, lá em Carpina, o sistema é do jeito que eles querem e pronto. A gente nota que isso não funciona. Eu não gostei do sistema do Nordeste. A situação é precária e as condições de vida são horríveis. Eles não têm culpa, mas é o sistema. Os próprios dirigentes sindicais e o governador, a maneira como eles agem não é a nossa. Eles não acreditam que haja diálogo entre patrão e empregado. Já tem muito tempo que a gente foi lá, pode até ter mudado, mas eu lembro que o pessoal até se matava.

ENTREVISTADORA - O Sr. sempre teve essa mentalidade? Sempre do diálogo, da concessão?

ENTREVISTADO II - Sim. Eu estou aqui desde 75. fui nascido e criado na roça, conheço o meio rural e sei onde essa situação me leva. Então, se o cara disser uma mentira, eu sei desmentir.

ENTREVISTADORA - O Sr. sabe o que realidade ou não para o trabalhador?

ENTREVISTADO II - Sim. Eu sei quando ele sofre. Eu fui para a roça com 6 anos de idade com meu pai e já trabalhando na enxada. Com essa experiência desde pequeno e já sabe o que é sofrimento. Você tem que valorizar as vezes. Porque quando uma pessoa senta e fala, você nota o que ela está passando, sua necessidade.

ENTREVISTADORA - Qual é hoje o maior problema do trabalhador rural? O que é o sofrimento maior...?

ENTREVISTADO II - Hoje o grande problema é pouco trabalho e ganho pequeno. Você sabe que está ganhando pouco, tem medo de pedir aumento e perder o emprego. Então a gente procura contornar isso, a necessidade existe e a preocupação é grande. Exemplo: o pessoal que trabalha no corte da cana; o patrão vai e coloca uma máquina que faz o serviço de um monte de gente. Então é esse o problema.

ENTREVISTADORA - O Sr. acha que tem como flexionar algumas normas do trabalho para aumentar o emprego? Que tire alguns direitos para que possa então dar mais empregos ou o caminho não é esse?

ENTREVISTADO II - Realmente existe sim, porque a CLT está muito ultrapassada e tem leis aí que preocupam o trabalhador. Por exemplo: que nem essa dos dias de tempo de serviço. Porque pessoa tinha um determinado período sem registro, sem pagar, depois que igualou para o urbano, prejudicou quem tinha mais tempo de serviço. ainda tem gente que pensa que o problema está na lei e tem lei que prejudica mesmo. Tem que haver algumas mudanças, eu sou a favor disso. Porque hoje, o objetivo nosso é efetivar a maneira de trabalhar. Se com emprego está difícil, imagina sem... Tem que ter registro também para haver garantia de direitos. No início ninguém registrava, e hoje estamos vendo a dificuldade para aposentadoria. Porque o trabalhador não consegue provas do seu tempo de trabalho e fica dependendo de favor de um patrão dar declaração daquele período.

ENTREVISTADORA - O problema do trabalhador é que ele depende de sua força física e ele esgota a força e não tem como aposentar, como é que fica essa situação, desses trabalhadores aqui na região?

ENTREVISTADO II - Até eu explicar para você é difícil. É um problema social difícil. Eles vêm, conversam e a gente tenta arrumar onde morar, conversa com o patrão, pede para ele ajeitar aquela coisinha. No sindicato, se você for muito radical, você não consegue nada. Você tem que ajudar e não desprezar, porque, depois você acaba desprezado. Tem que ajudar. A gente procura fazer um trabalho que ajuda um e não prejudica o outro.

ENTREVISTADORA - O Núcleo ele participa da sociedade local? Da comunidade? Oferece palestras?

ENTREVISTADO II - Muito pouco. Inclusive esta é uma falha nossa. Porque é um trabalho que está sendo feito, mas só sabem aqueles que vem aqui e me procuram. Muitas vezes a comunidade não fica sabendo. Quando tem reuniões com trabalhadores a gente explica.

ENTREVISTADORA - Vocês têm uma pesquisa de opinião da região? Se a população é a favor ou contra o Núcleo?

ENTREVISTADO II - Não, isso é uma idéia que você está me passando, vou sugerir para o Márcio fazer um questionário.

ENTREVISTADORA - Isso. Uma das coisas mais importantes que eu achei que o Sr. falou aqui é que, pela experiência sua de ter ido muito cedo para a fazenda, vivenciando isso aí e essa sensibilidade para saber o que o trabalhador está passando, qual a sua necessidade? Essa percepção sua é única, difícil outra pessoa ter essa mesma sensibilidade. É a escola da vida?

ENTREVISTADO III: Annibal Bianchini da Rocha

IDENTIFICAÇÃO: Presidente do Sindicato dos Produtores Rurais de Maringá/PR

Da mesma forma, considere importante registrar a fala literal do Dr. Annibal Bianchini da Rocha, tendo em vista ser um dos mais importantes produtores rurais da região de Maringá. Sua fala revela não só seu conhecimento sobre a produção e o trabalho agrícolas, sendo portanto uma fala a partir de um lugar de poder.

ENTREVISTADORA - Quantas famílias aproximadamente participam da política rural adotada na região?

ENTREVISTADO III - Tem milhares de famílias. Tanto é que posso dizer com a maior certeza que não tem mais problema aqui de bóia-fria. Porque antes era bóia-fria na porta da igreja, da prefeitura pedindo comida porque não tinha serviço. E agora não se ouve mais isso. Então, a sistemática da vida rural é a seguinte: tem serviço fora, o chefe de família trabalha e ganha, não impedindo que a mulher tenha horta, crie frango, porco, plante batata, mandioca, enfim, 5.000 m² não é uma área é um are praticamente. Isso permite que eles tenham comida.

ENTREVISTADORA - São 5.000 m² por família?

ENTREVISTADO III - Sim. 5.000 m² por família. É um negócio. Um alqueire tem 24.200 m². 5.000 m² dá quantas chácaras? Dá para quatro chácaras e sobra. A prefeitura, em geral, entra com uns 10 ou 20 alqueires e se num alqueire dá para quatro famílias (ainda sobra um pouco), 10 alqueires dá para quarenta famílias. As pessoas que vivem ali na vila rural, e o governador agora inaugurou a vila 400. Eu acho esse projeto formidável, e é uma casa digna, quando a gente passa da estrada, vê, até bonitinha.

ENTREVISTADORA - E aqui na região, tem?

ENTREVISTADO III - Tem um monte de lugar: Iguatemi, Mandaguaçu, aqui em Londrina, Maringá é difícil passar numa estrada que não tenha.

ENTREVISTADORA - E essas terras são da prefeitura?

ENTREVISTADO III - Se a prefeitura não tinha, ela adquiriu e pelo valor rural, porque essas áreas não são no perímetro urbano e são de valor menor. Aí, a prefeitura adquire 10, 20, 30 alqueires e o governo do Estado, através de financiamento, faz toda a parte de estrutura e a família se habilita e tem uma casa, um quintal bom.

ENTREVISTADORA - Qual é o custo da família?

ENTREVISTADO III - Não sei. Mas não sei.

ENTREVISTADO III - Eu estou citando aqui, embora eu fique na área mais macro. Como nós temos um órgão especializado aqui, por exemplo, como você pode ver, todos os lotes são do projeto vila rural do Paraná. Isso deve ser nos outros estados. Os políticos dos outros estados ficam querendo levar e copiar. E com isso o problema social chamado problema do bóia-fria ficou muito diminuído, praticamente não se vê falar no problema do bóia-fria. Com o Núcleo, se tratou os problemas de lei e esse é o projeto social que tratou também desses problemas. Para mim, o slogan do Núcleo seria "A paz no campo". Acaba com essas pendências, diminui muito e o ambiente fica outro. O empregado com carteira assinada por exemplo, que como você sabe, muito trabalhador trabalha sem carteira, com todos os problemas que isso traz para o trabalhador, saúde e tudo mais, a informalidade é grande.

Então, porque muitos patrões não queriam trabalhadores lá? Por causa dos problemas trabalhistas, e hoje ganhou com isso, resolveu e aumentou o número de contribuintes para a presidência.

ENTREVISTADORA - O Sr. sabe qual o percentual, se por exemplo, se tínhamos tantos trabalhadores sem carteira assinada e agora com o Núcleo o número cresceu?

ENTREVISTADO III - Vamos perguntar para o Laudeci...

LAUDECI: em Itambé, o problema da cana, por exemplo, diminuiu uns 70%. Porque antes tinha muito trabalhador que não queria ser registrado, depois eles aceitaram. Tivemos que levar até o Ministério do Trabalho para eles verem que eles não queriam ser registrados. aí, com muita conversa, convencemos a registra-los, depois de várias reuniões.

ENTREVISTADO III - Na verdade, isso atemorizava os dois lados, empregado e empregador, que ficavam numa retranca e num ambiente de hostilidade. Agora o Núcleo veio ajudar e colaborar para a paz no campo. Temos aqui hoje uma porcentagem de casos resolvidos pelo Núcleo muito grande em relação àqueles que não foram resolvidos e subiram para a junta. E isso alterou muito depois da vigência da lei, que tem vários advogados que vão lá no Núcleo sem interesse de resolver, vão para protesto. Não tem o mínimo fundamento o advogado ter feito o protesto, mas fez. Nós ficamos agradecidos com o trabalho dos poderosos agentes que contribuem com a paz no campo. Acabou com aquela história de bóia-fria na igreja, na prefeitura passando fome. Esse trabalho de safra, por exemplo, que o trabalhador trabalha 6 meses e os outros 6 meses ele se complicava.

ENTREVISTADORA - os outros 6 meses ele trabalharia, quando não em outra região, na agricultura de subsistência?

ENTREVISTADO III - Sim, ele complementaria a renda dele. É o caso desses contratos de safra, que parou de se fazer. Eles fazem contrato por tempo indeterminado.

ENTREVISTADORA - Esse terreno de 5.000 m² é doado ou comprado?

ENTREVISTADO III - É doado e fica para eles. Eu falei em financiamento, mas é praticamente doado. Um preço bem baixinho. Mudou a vida desse povo. Eles moravam na periferia, num estado miserável. Agora têm água, luz, a casinha e se o marido não está trabalhando, ele fica com a mulher lá, plantando, cultivando.

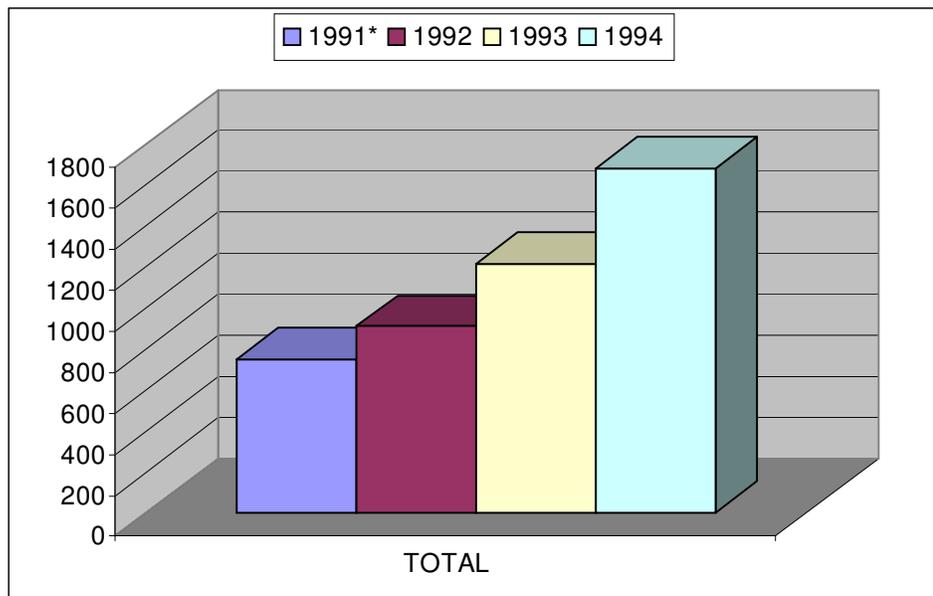
Destas entrevistas em Maringá, entre outros resultados, podemos dizer que há concordância entre o Presidente da OAB, o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores e o Presidente do Sindicato Patronal:

- eficácia do Núcleo na solução dos conflitos
- fomento às negociações coletivas que flexibilizavam
- várias normas que não se adequavam à Maringá
- queda da informalidade no setor evitou-se greves nas usinas de cana, tendo em vista o equívoco da reivindicação ter sido do próprio trabalhador
- em dias de chuva, passavam a comparecer, mesmo sem trabalho recebiam a diária.

Descrências:

- além destas opiniões e fatos relatados como harmonização, mediação, etc., podemos obter dados estatísticos extremamente relevantes, que reforçam tais fatos. É o que veremos no item 6. Tais gráficos que informam o desempenho dos Núcleos em seu ainda curto espaço de vida confirmam a eficiência e a agilidade nos procedimentos burocráticos e mostram que a conciliação, a mediação e a arbitragem podem se inserir em alguns casos no lugar dos conflitos. Ou pelo menos em alguns momentos estão habilitadas á redução do grau de agressividade e irracionalidade dos conflitos.

6 - GRÁFICOS

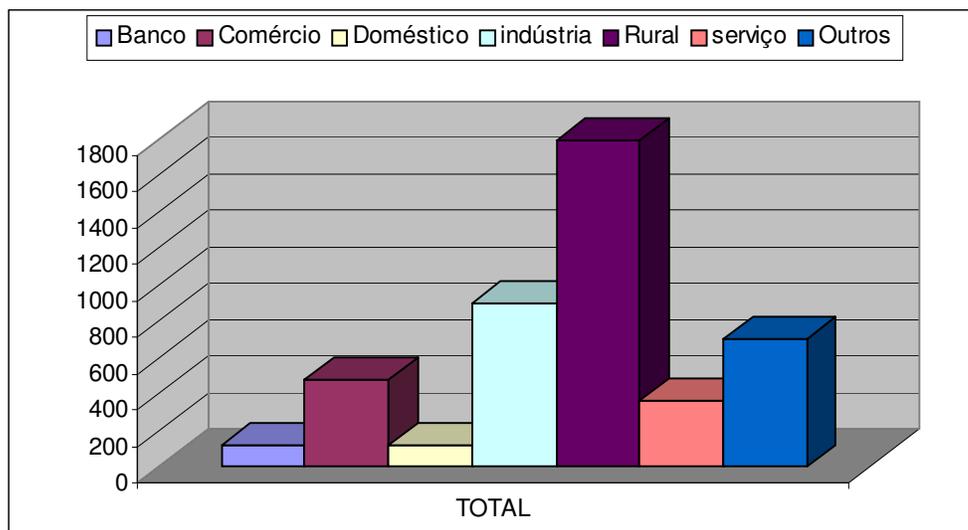
Gráfico 1 – Gráfico evolutivo anual de Reclamações Trabalhistas JCJ de Patrocínio/MG

Fonte: Vasconcelos, A. G. de, 1999.

	1991*	1992	1993	1994
TOTAL	750	909	1215	1680

O gráfico acima demonstra a tendência estatística da JCJ de Patrocínio/MG a um exorbitante aumento de demandas até 1994, quando foi criado o núcleo intersindical de conciliação trabalhista de Patrocínio/MG, em outubro/94.

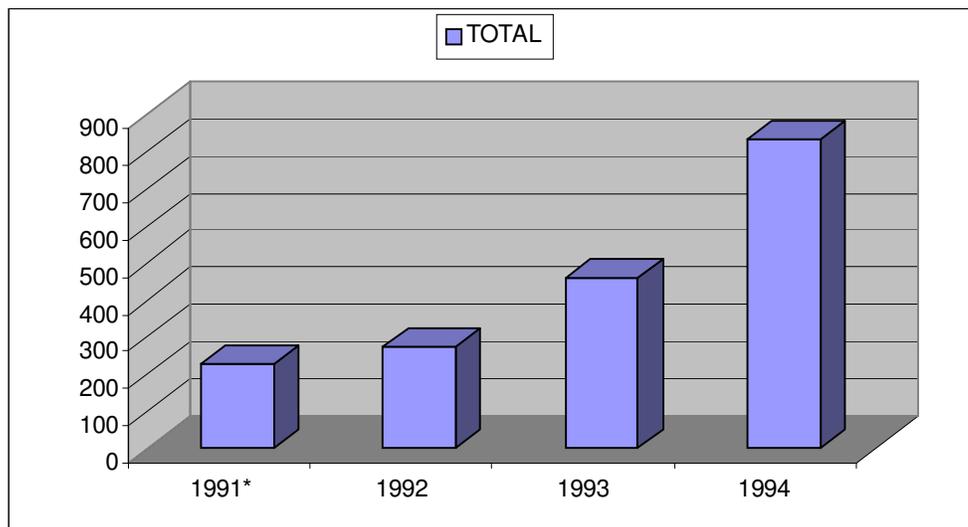
Gráfico 2 – Total de reclamações ajuizadas de 1991 a 1994 – JCJ Patrocínio/MG, por atividade econômica



Fonte: Vasconcelos, A. G. de, 1999.

	TOTAL
Banco	118
Comércio	477
Doméstico	118
indústria	903
Rural	1795
serviço	365
Outros	706

O presente gráfico mostra a preponderância das reclamações rurais sobre todos os demais setores na área de jurisdição da JCJ de Patrocínio/MG. Esta é uma das razões pelas quais o núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio/MG iniciou suas atividades para atender questões provenientes deste setor e por isto mesmo, teve e vem tendo um relevante papel social que, sem dúvida, extrapola o restrito campo da solução extrajudicial de conflitos, a nosso ver, o menos significativo – ainda que importante – produto oferecido pelo Núcleo à comunidade local, se comparado aos demais aspectos de sua atuação, no sentido de transformar o perfil das relações de trabalho locais. Vide gráficos seguintes.

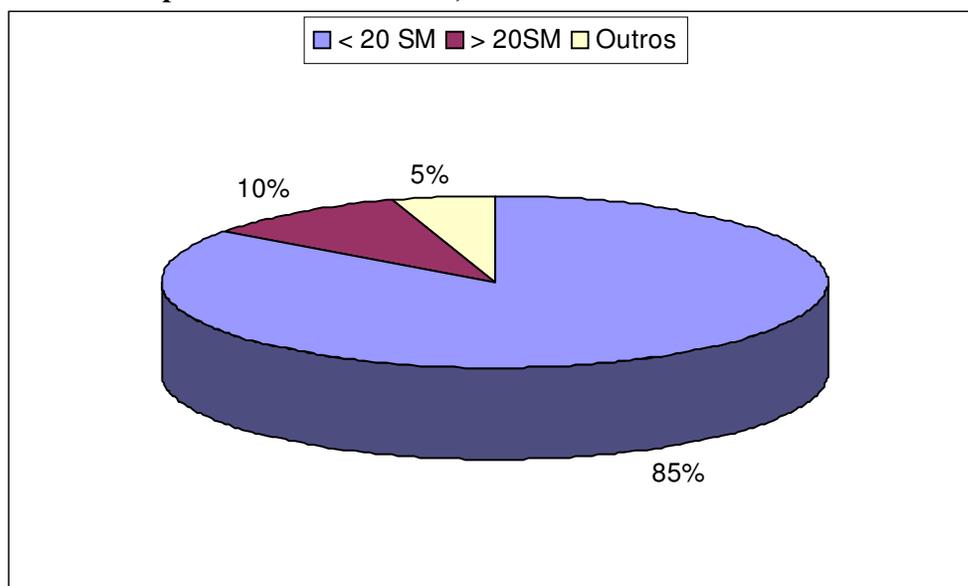
Gráfico 3 – Gráfico anual das reclamações trabalhistas rurais – JCJ de Patrocínio/MG

Fonte: Vasconcelos, A. G. de, 1999.

	1991*	1992	1993	1994
TOTAL	227	276	459	833

A análise do perfil das demandas oriundas exclusivamente do setor rural comprova inquietante tendência de crescimento anual dessas demandas na ordem de 100%, aproximadamente. Neste setor os resultados da atual do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio/MG são impressionantes.

Gráfico 4 – Reclamações com pedido inferior a 20 SM (pequenas causas) ajuizadas no período de 1991 a 1994, de Patrocínio/MG



Fonte: Vasconcelos, A. G. de, 1999.

< 20 SM	85
> 20SM	10
Outros	5

De outro ângulo, este gráfico demonstra que grande parte das demandas ajuizadas estão incertas no conceito de pequenas causas, segundo critérios legais de classificação. Entretanto, este fato por si só não extrai da questão a possibilidade de encerrar alto grau de litigiosidade ou complexidade fática ou jurídica. A avaliação da possibilidade ou não da solução autônoma não há de ser extraída deste dado, mas, do índice de soluções autônomas alcançadas junto ao Núcleo Intersindical Trabalhista de Patrocínio/MG, conforme gráficos seguintes.

Gráfico 5 – Total de casos atendidos e solucionados pelo Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio/MG desde sua criação

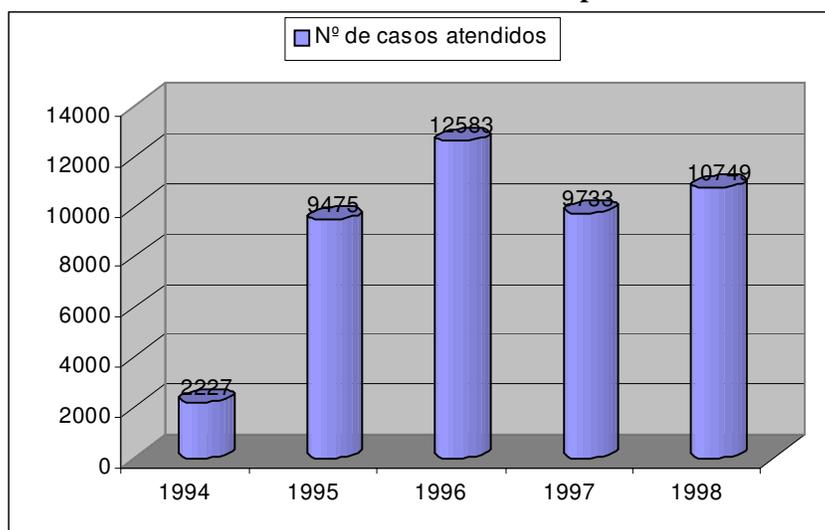


Fonte: Vasconcelos, A. G. de, 1999.

casos atendidos	44767
casos não solucionados	587

O gráfico acima aponta que desde sua criação, em outubro de 1994, até dezembro de 1998, a estatística acima tem se revelado extraordinariamente significativa.

Gráfico 6 – Total anual de casos atendidos pelo Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio/MG – período de outubro/94 a dezembro/98



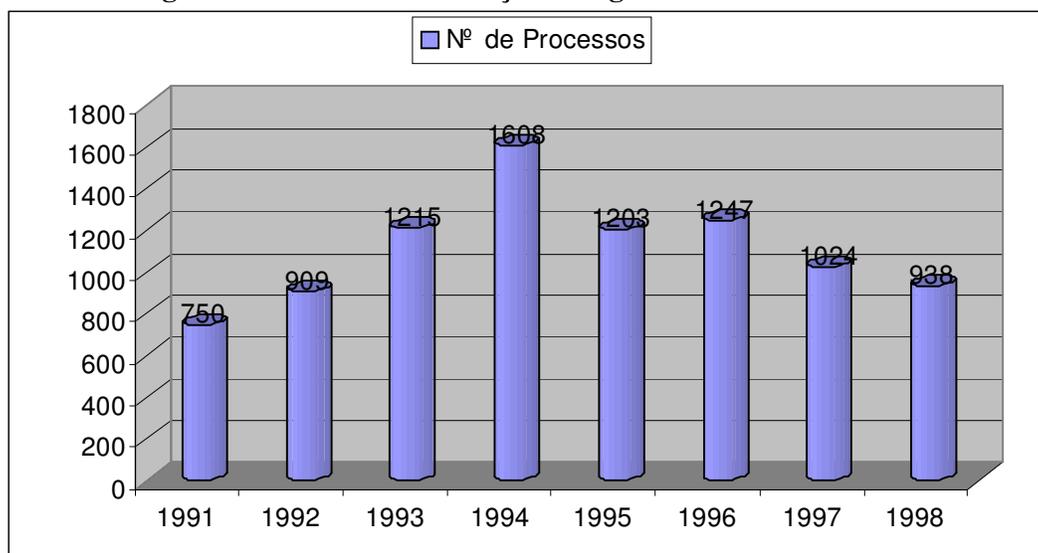
Fonte: Vasconcelos, A. G. de, 1999.

Obs.: Início das atividades do Ninter-Patrocínio/MG em 1º.10.94

	1994	1995	1996	1997	1998
Nº de casos atendidos	2227	9475	12583	9733	10749

Em média, os atendimentos realizados pelo Núcleo são cerca de 400% superiores à capacidade da JCJ e do Sindicato de Trabalhadores locais, conjuntamente considerados, de prestar qualquer espécie de conferência aos contratos de trabalho celebrados na região. Além disto, o Núcleo angariou plena legitimidade e credibilidade dos sindicatos e de toda comunidade local. Ampliou-se o acesso à justiça e preservou-se a justiça do trabalho, que é imprescindível para processar e solucionar os verdadeiros e complexos litígios não suscetíveis de tratamento extrajudicial.

Gráfico 7 – Reflexos da atuação do Núcleo Intersindical de Conciliação no movimento geral da Junta de Conciliação e Julgamento de Patrocínio/MG

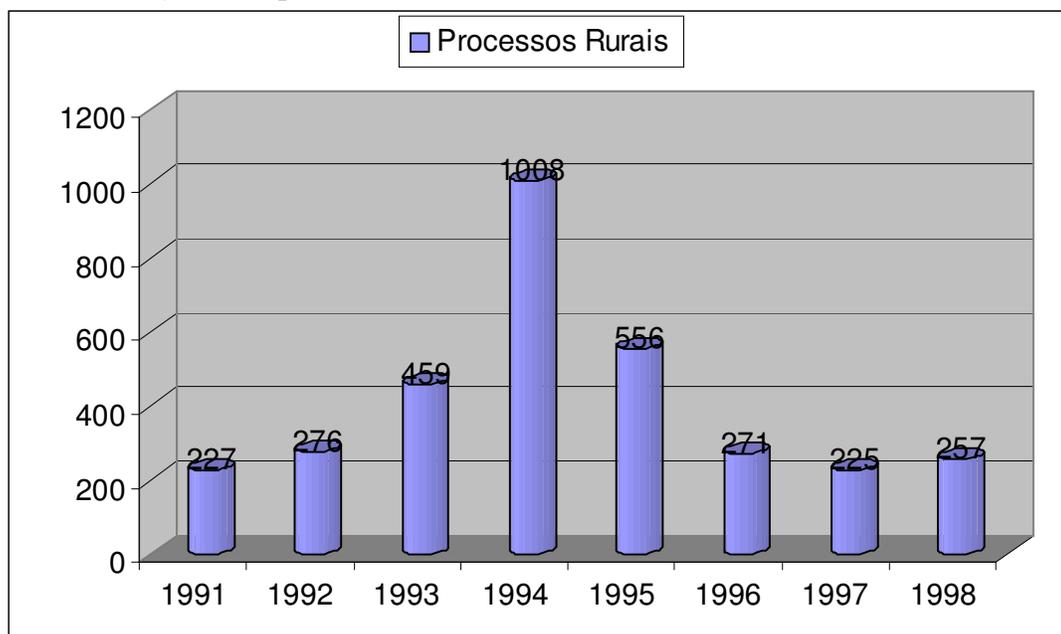


Fonte: Vasconcelos, A. G. de, 1999.

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Nº de Processos	750	909	1215	1608	1203	1247	1024	938

A partir da criação do Núcleo, verifica-se notória evolução decrescente do número de demandas perante a JCJ de Patrocínio/MG.

Gráfico 8 – Influência da atuação do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio/MG no setor rural em relação ao movimento de demandas judiciais provenientes desse setor

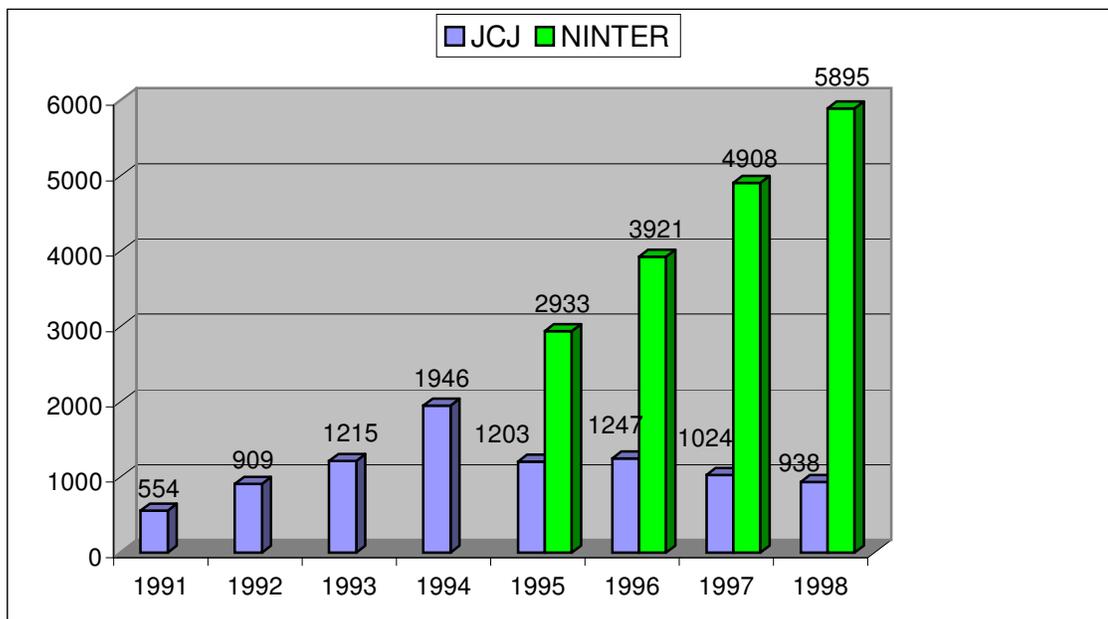


Fonte: Vasconcelos, A. G. de, 1999.

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Processos Rurais	227	276	459	1008	556	271	225	257

A redução de demandas nesse setor aproxima-se do índice de 98,5%, além de tendência decrescente contínua.

Gráfico 9 – Comparativo entre o crescimento do número de atendimento pelo Ninter de Patrocínio/MG e a redução do número de demandas na JCJ

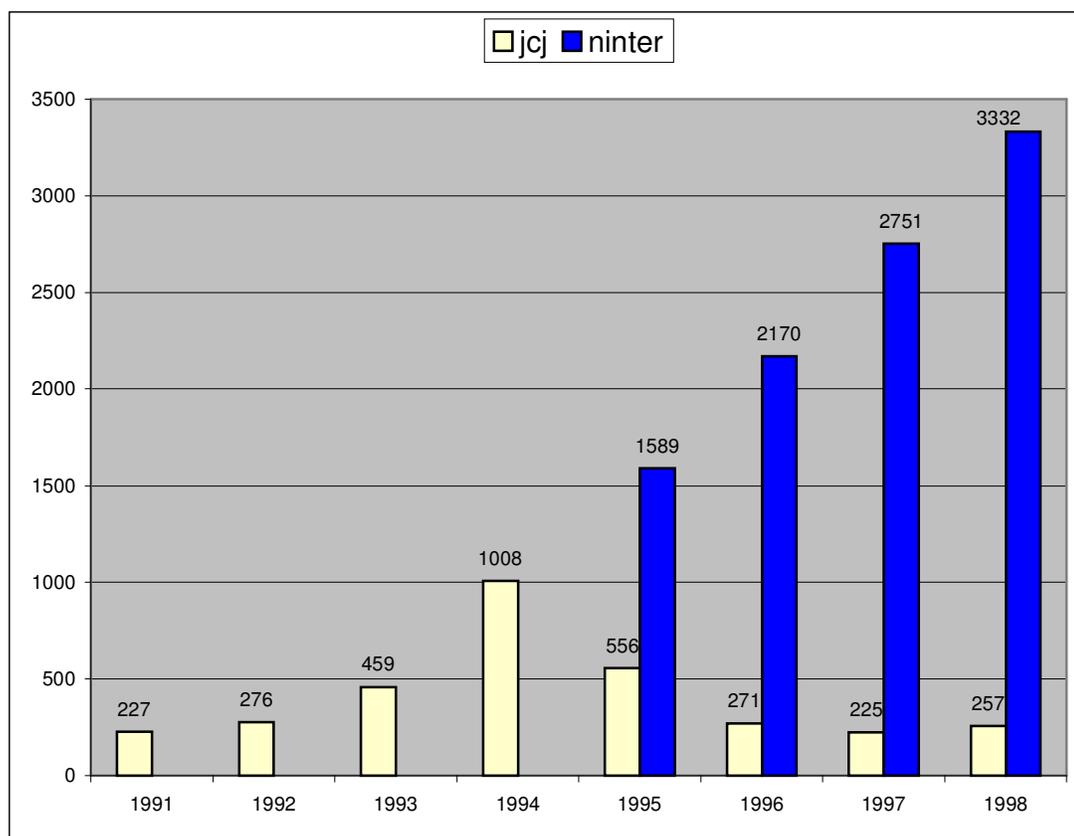


Fonte: Vasconcelos, A. G. de, 1999.

Projeção estatística do movimento da JCJ, sem a atuação do NINTER							
554	909	1215	1946	1203	1247	1024	938
Estatísticas real da JCJ considerando a atuação do NINTER							
				2933	3921	4908	5895

Inexistente o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio/MG, o perfil estatístico aqui demonstrado estaria completamente alterado para permitir supor que seriam necessárias três ou quatro Juntas Trabalhistas para que se pudesse cumprir a prestação jurisdicional com a mesma agilidade praticada pela JCJ de Patrocínio, atualmente.

Gráfico 10 – Comparativo entre o crescimento do número de atendimentos realizados no Ninter de Patrocínio/MG e na JCJ do setor rural



Fonte: Vasconcelos, A. G. de, 1999.

Projeção estatística da tendência crescente do nº de demandas trabalhistas provenientes do setor rural ajuizadas na JCJ desconsiderando-se a atuação do NINTER							
227	276	459	1008	556	271	225	257
Estatística real da JCJ considerando a atuação do NINTER							
				1589	2170	2751	3332

Gráfico 11 – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Maringá/PR



Fonte: Vasconcelos, A. G. de, 1999.

Período: 1.10.96 até 31.8.98

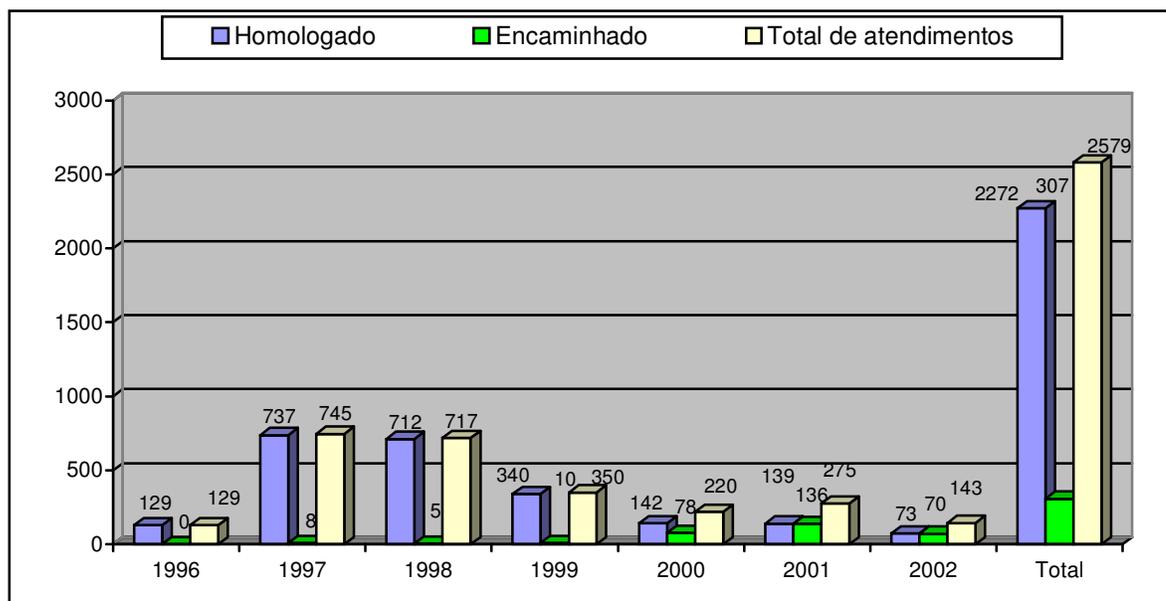
Casos atendidos	1328
casos solucionados	1305
Casos encaminhados a justiça	23

O presente gráfico mostra a preponderância dos casos solucionados no Núcleo sobre os encaminhados à Justiça do Trabalho. Avaliamos a eficácia da solução autônoma de conflitos do setor rural de Maringá/PR.

TOTAL DE CONCILIAÇÕES REALIZADAS NO NÚCLEO DE MARINGÁ ANO A ANO ATÉ 30/05/2002

ANO	CONCILIAÇÕES	ATA NEGATIVA	TOTAL
1996	129	-	129
1997	737	8	745
1998	712	5	717
1999	340	10	350
2000	142	78	220
2001	139	136	275
2002	73	70	143
Total	2.272	307	2.579

Gráfico 12 – Total de conciliações realizadas no Núcleo de Maringá/PR

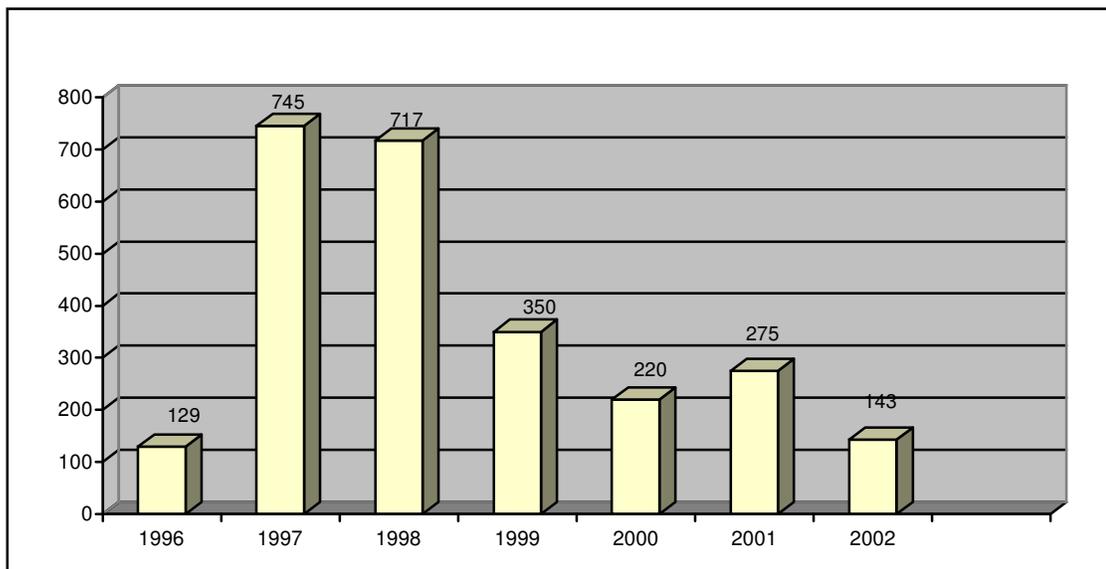


Fonte: NINTER – Maringá

Algumas considerações são importantes:

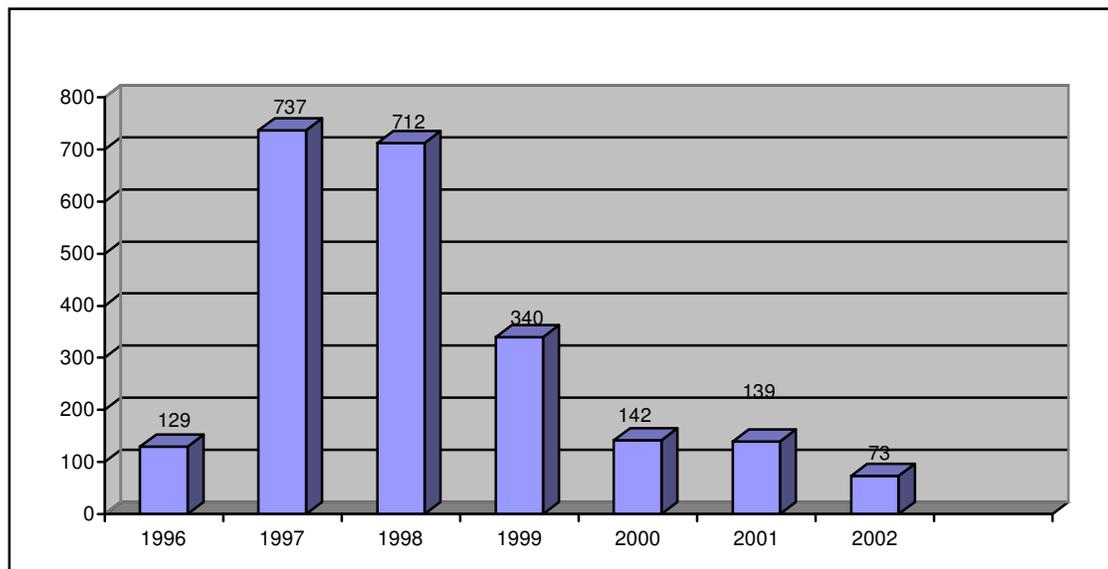
1. Observar que o ano de 1.996 iniciou-se em 10/96
2. A Lei 9.958/00 passou a vigorar em 12/04/02.
3. A partir daí, a obrigatoriedade de peticionar a ação no Núcleo antes de ir para a Justiça do Trabalho e o conseqüente aumento no número de atas negativas.

4. A Justiça do Trabalho encaminhou 29 processos ao Núcleo para serem apreciados e 3 foram efetuados acordos. Então, na verdade, apenas 26 foram (re) encaminhados à Justiça nos anos de 96/97/98/99/00. O restante foi efetuado atas negativas e as partes ficaram disponibilizadas para ingressarem com ação ou não.
5. Não se tem registro correto do número de pessoas com informações e orientações. O número 2.410 foi praticamente baseado nos 4 primeiros anos de funcionamento do NICON, onde a maioria das pessoas vinha ao Núcleo antes da data da conciliação para tirar informações. Não se sabia o que era o NICON, que as pessoas pensavam se Ministério do Trabalho ou que tinha juiz no sindicato, etc. Hoje, raramente, aparece alguém para tirar informação. Muitas pessoas que nos procuram para efetuar cálculo, são da área urbana e são orientados a procurarem advogados.
6. Praticamente todas as atas negativas após a Lei 9.958/00 são petições de advogados. Pode ter acontecido um ou dois casos em que o empregado e empregador apareceram no NICON para conciliarem-se e não chegaram a um acordo.

Gráfico 13 – Número de conciliações encaminhadas ao Núcleo por ano

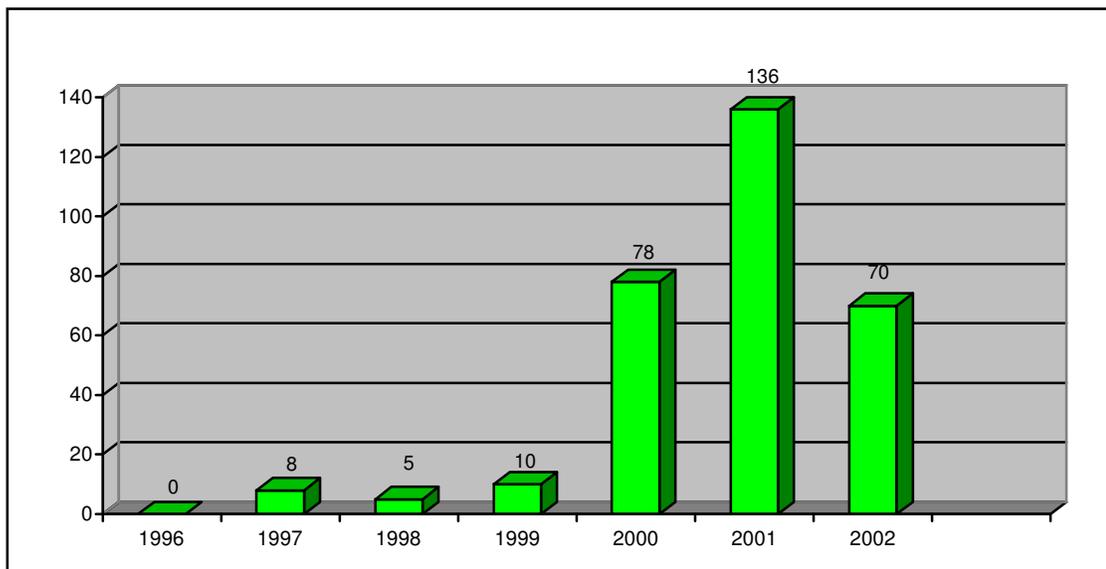
Fonte: NINTER – Maringá

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
129	745	717	350	220	275	143

Gráfico 14 – Total de acordos homologados por ano

Fonte: NINTER – Maringá

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
129	737	712	340	142	139	73

Gráfico 15 – Número de casos encaminhados à Justiça do Trabalho por ano

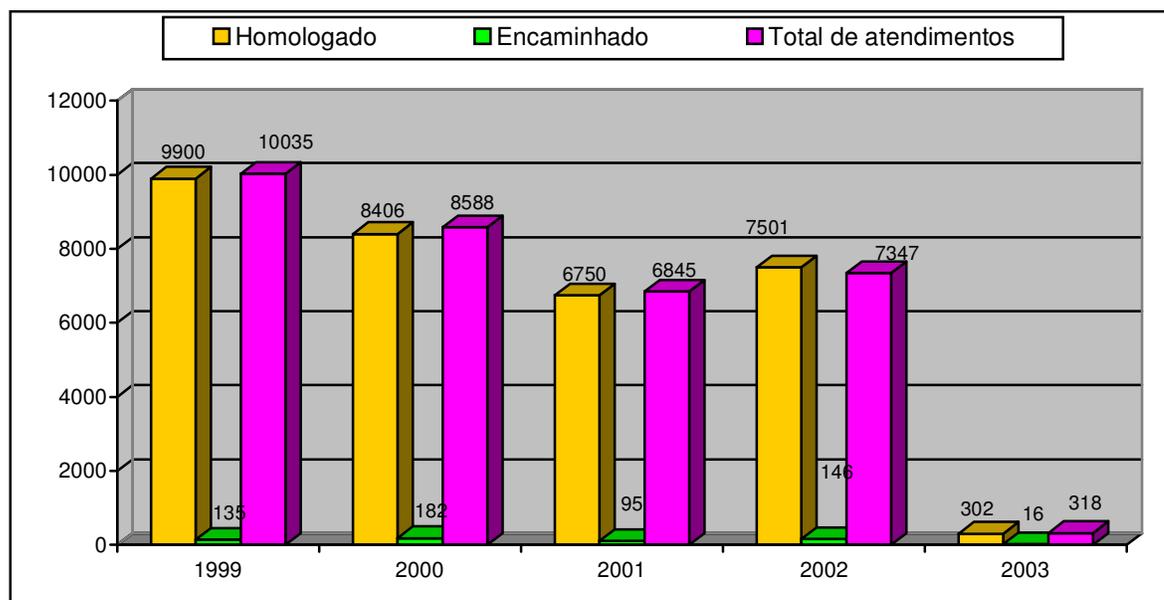
Fonte: NINTER – Maringá

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
0	8	5	10	78	136	70

**TOTAL DE CONCILIAÇÕES REALIZADAS NO NÚCLEO DE PATROCÍNIO ANO
A ANO ATÉ 28/02/2003**

ANO	HOMOLOGADOS	ENCAMINHADOS	TOTAL
1999	9900	135	10035
2000	8406	182	8588
2001	6750	95	6845
2002	7501	146	7647
2003	302	16	318

Gráfico 16 – Total de conciliações realizadas no Núcleo de Patrocínio/MG



Fonte: NINTER – Patrocínio/MG

CONCLUSÃO

O Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, entidade legítima e legal, capaz de prevenir e solucionar os conflitos individuais e coletivos do trabalho, deveria ser forma primeira de prevenção e solução dos conflitos, deixando o judiciário trabalhista como forma alternativa àqueles casos complexos não solucionados pelo Núcleo.

Necessário contudo que exista uma transformação cultural da sociedade como um todo, substituindo a via de confronto judicial pela via de negociação extrajudicial.

Pretendi com esse estudo demonstrar o fortalecimento entre os sindicatos patronais e obreiros signatários e participantes dos Núcleos Intersindicais de Patrocínio/MG e Maringá/PR o que permitiu-lhes, através de um diálogo constante, a restauração da confiança para uma melhor negociação e, conseqüentemente, uma transformação nas relações de trabalho do campo.

CONCLUSÃO GERAL

Tendo em vista a rápida transformação das relações de produção e de trabalho no Brasil nos últimos vinte anos, esta dissertação buscou analisar as dificuldades que a legislação trabalhista atual enfrenta, especialmente em casos de conflito capital versus trabalho, especialmente em situações de novas relações tecnológicas, flexibilização da mão-de-obra, trabalho temporário, salário por peça, banco de horas, etc..

A atual legislação trabalhista aplica-se a realidades tão diferentes (setor industrial, setor comercial, agrícola e serviços), que o legislador mantém como isonômicas situações factuais, não obstante as grandes desigualdades existentes entre elas.

O Estado não tem condições de elaborar uma lei para cada profissão. Não é justo que algumas profissões possam ser regulamentadas por lei e outras não. A transformação na ordem de importância de alguns setores produtivos, mantendo-se a hierarquia de importância destes setores há décadas, dificulta a acuidade com que o Estado deveria tratar questões de importância desigual.

O fato da consolidação das leis trabalhistas datar de 1943 é, sem dúvida, fator de agravamento na resolução de problemas, pois, àquela época, as relações econômicas eram menos diversificadas e complexas, enquanto apenas cerca de 50% da população localizava-se no meio rural.

Não podemos desprezar as disparidades geográficas que particularizam os problemas de leis na ordem do trabalho e, portanto, demandam soluções específicas, isto é, regionalizadas, onde a solução para o conflito pode estar muito mais na negociação, mediação ou arbitragem.

Ademais, deve-se levar em consideração as grandes oscilações atuais na política econômica nacional e/ou internacional, submetidas ao processo de globalização e flexibilização das relações de trabalho, o que traz novos componentes decisórios à solução dos problemas.

Devemos também registrar, como argumento para a existência de núcleos privados de negociação trabalhista, a prevalência da lei e sentença normativa sobre os convenções e acordos coletivos, apesar do reconhecimento da Constituição Federal, dos acordos e convenções com força de lei, em virtude da cultura positivista.

É real a impossibilidade de a lei antever tudo o que ocorre e por último enfatizamos a incompatibilidade da legislação com a realidade rural, visto termos como objeto de pesquisa

os núcleos intersindicais de conciliação trabalhista implantados em duas regiões rurais: Patrocínio/MG e Maringá/PR. Dentro desta realidade percebemos: 1 – que a legislação não foi extraída dos usos e costumes rurais; 2 – a supermacia da norma pública; 3 – as grandes diferenças nos cultivos de café, da mandioca, da cana de açúcar, da laranja, do milho, do trigo, etc.

Entendemos assim, que para a agropecuária deve haver uma legislação especial e diferenciada pois não se pode pretender aglutinar a realidade rural com a urbana. Temos que levar em consideração, por exemplo, que na indústria ou comércio, chova ou faça sol, o trabalhador cumpre sua jornada de trabalho e as atividades se desenvolvem independente do tempo. Já na agricultura, com chuva ou excesso de seca, cessa a atividade, pois esta, em dúvida, está vinculada à natureza.

Hoje, o debate nacional exhibe alguns caminhos a serem trilhados no enfrentamento do panorama acima demonstrado. Seja através da desregulamentação, seja através dos defensores da flexibilização ou mesmo através da criação de mecanismos que previnam e solucionem os conflitos trabalhistas sem a intervenção direta do Estado. O que se observa é que o problema decorre da falta de adequação da legislação à realidade, por isso, defendemos a idéia da flexibilização por adaptação. Esta flexibilização decorre de estratégia sindical em face da crise econômica no contexto atual e realiza-se por meio da negociação coletiva. Importante salientar que o instituto da negociação coletiva, cuja amplitude, liberdade e flexibilidade, guardam correlação com o grau de autonomia dos sindicatos e a compatibilidade entre a estrutura da negociação coletiva e o sistema de organização sindical é condição indispensável, motivo pelo qual abordamos no 1º capítulo a evolução do trabalhismo brasileiro nos anos 1930/1945 e enfatizamos no Capítulo II ‘Origem do sindicalismo a partir do Associativismo’.

Ao abordarmos no Capítulo III o tema ‘Conciliação, Mediação e Arbitragem: Solução para a Cultura Jurídica Tradicional dos Conflitos’, estamos defendendo:

- ✓ desafogamento do poder judiciário trabalhista das cidades de Patrocínio/MG e Maringá/PR.
- ✓ redução do número de conflitos face à utilização da negociação coletiva para criar normas adequadas àquelas realidades locais.
- ✓ diagnóstico elaborado pelos sindicatos rurais dos problemas vivenciados da categoria.

- ✓ concurso da sociedade civil na solução dos conflitos.
- ✓ incrementação e facilitação das negociações coletivas.

- ✓ solução dos conflitos pelas próprias partes, construída e não imposta, o que permite o cumprimento da decisão.

- ✓ informalidade e desburocratização, por vezes, substituindo a morosidade e inoperância.

- ✓ livre associação prevista no art. 5º inciso XVII da Constituição Federal de 1988.

- ✓ autonomia sindical prevista no art. 8º inciso 3º da Constituição Federal de 1988.

Concluindo, a forma tradicional adotada não deve ser desprezada, mas há de ser questionada e refletida. Entendemos que primeiro deve-se privilegiar a realidade e depois a norma, adequando a norma à realidade.

Os Núcleos Intersindicais resultam da busca de um modelo alternativo que incentive a negociação coletiva como saneadora da legislação e as soluções dos conflitos extrajudicialmente através da conciliação, mediação e arbitragem, tema do Capítulo III.

Por ser uma forma alternativa, percebemos também eventuais erros e desvios dentro dos Núcleos Intersindicais, quais sejam:

- ✓ Pouca preocupação com a formação técnica dos conciliadores e mediadores.

- ✓ A não conscientização contínua dos sindicatos participantes através de assembléias.

- ✓ Pouca participação de autoridades públicas trabalhistas locais (extra-oficialmente).

- ✓ Não estabelecimento de programas explicativos e educativos do processo nas Faculdades de Direito e dentro da própria categoria.

Concluindo, entendemos que estas questões devem ser observadas para o aperfeiçoamento do sistema, revendo alguns posicionamentos, redefinindo objetivos e mantendo na íntegra os pontos que foram avançados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBO. In: **Anais** de Universidade Autônoma de Madrid. 1994.

ALPHANDÉRY, Edmond. **El Pais**. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho: Alternativas para uma Sociedade em Crise**. São Paulo: LTR, 1997.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Idéias para uma Nova Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte: Movimento Editorial da Faculdade de Direito da UFMG, 1995

AMARAL, Lúcia Miranda de Lima. **Mediação e Arbitragem: uma solução para os conflitos trabalhistas no Brasil**. São Paulo: LTR, 1994.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho. Ensaio Filosófico**. São Paulo: LTR, 1995.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho: Alternativas para uma Sociedade em Crise**. São Paulo: LTR, 1997.

ANDRIGHI, Fátima Nanci. O Instituto da Conciliação e as Inovações Introduzidas no Código de Processo Civil Brasileiro. **Revista dos Tribunais**, n. 727, p. 29-36, 1996.

ARAÚJO, Adriano L.; SILVEIRA, Anarita. O Instituto da Mediação. **Revista Doutrina**, Rio de Janeiro, v. 3, 1997.

ARISTÓTELES, Nicómaco. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho. Ensaio Filosófico**. São Paulo: LTR, 1995.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Globalização, Flexibilização e Terceirização no Direito Individual do Trabalho. **Revista Jurídica**, São Paulo, n. 25, dez. 2000.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOBBIO, Norberto. **O Futuro da Democracia. Uma Defesa das Regras do Jogo**. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

CAIVANO, Roque J. **Arbitraj: Su eficácia como sistema alternativo de resolution de conflictos**. Buenos Aires: Ad Hoc, 1992.

CAMPOS BATALHA, Wilson de Souza; BATALHA, Silvia Marina Labete. **Sindicatos, Sindicalismo**. 2 ed. São Paulo: LTR, 1994.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre:Safe, 1988.

CASTELLS, Manuel. El Pais. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho: Alternativas para uma Sociedade em Crise**. São Paulo: LTR, 1997.

CAVALIERI, Sérgio. **Programa de Sociologia Jurídica. Você Conhece?** 10. ed. Rio de Janeiro:Forense, 2001. p. 139.

CINTRA, Antônio Carlos Araújo. **Teoria Geral do Processo**. 7. ed. São Paulo: RT, 1990. p. 29.

CRIVELLI, Ericsson. **Representação Corporativa e Sistema de Solução de Conflitos de Trabalho no Brasil**. Seminário Regional Relaciones Laborales y Dialogo Social em el Cono Sur. Empleo y Competitividad. Universidade Catolica. Uruguay, p. 144-192

CRUZ, Cláudia Ferreira. **Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e Flexibilização na Declaração Sociolaboral do Mercosul: um estudo comparado**. Anais-CD do Encontro Regional de Estudos do Trabalho. Rio Grande do Sul: ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 2001.

DELORS, Jaques. **Crescimento, Competitividad e Empleo. Retos y Listas para Entrar em el ciclo 21**. Luxemburgo. Boletim de Las Comunidades Europeias, 1993.

DINAMARCO, Cândido Rangel **A Instrumentalidade do Processo**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1979. p. 6.

ECO, Humberto. Perspectivas para o Ano 2000. **Revista Veja**. p. 112.

ELFFMAN, Mário. La Polémica Historia del Derecho del Trabajo. **Revista Derecho Laboral**, Montevideo, n. 152, p. 737, 1988.

FAUSTO, Boris. **Trabalho Urbano e Conflito Social**. São Paulo: Difel, 1976.

FIUZA, César. **Teoria Geral da Arbitragem**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia ‘Saberes Necessários à Prática Educativa’**. São Paulo: Paz e Terra. Ed 23, 2002.

FRIEDMANN, Georges. O Trabalho em Migalhas. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho. Ensaio Filosófico**. São Paulo: LTR, 1995.

GALDINO, Dirceu. **Repensando o Direito do Trabalho Rural**. Maringá: Albatroz, 1996.

GOMES, Orlando. Direito do Trabalho. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho. Ensaio Filosófico**. São Paulo: LTR, 1995.

GUERRA, Flávia Cristina. Motivação para o Ensino. **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, domingo, Caderno Educação e Trabalho, 2000. p. 6.

JAVILLER, Jean-Claude. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1988. p. 55-8.

KURTZ, Robert. **O Colapso da Modernização**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992. p. 21-23.

LE VEM, M. M. **Trabalho e Democracia: A Experiência dos Metalúrgicos Mineiros**. São Paulo: USP (Tese de Doutorado)1988.

MAGANO, Otávio Bruno. **As Formas de Solução dos Conflitos de Trabalho. Direito do Trabalho. Anais Jurídicos**, v. 4, Curitiba: Juruá, 1991.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2000

MARX, Karl. A Origem do Capital. Acumulação Primitiva. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho. Ensaio Filosófico**. São Paulo: LTR, 1995.

MASI, Romenico. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho. Ensaio Filosófico**. São Paulo: LTR, 1995.

MISAILIDIS, Mirta Lerena de. **Os Desafios do Sindicalismo Brasileiro Diante das atuais Tendências**. São Paulo: LTR, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Contrato de Trabalho**. São Paulo: Max Limonada, 1944.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1978.

MORAIS, José Luis Balzan de. **Mediação e Arbitragem. Alternativas à Jurisdição**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

NABUCO, Maria Regina; NETO, Antônio Carvalho (Orgs.). **Relações de Trabalho Contemporâneas**. Belo Horizonte, PUC-Minas/IRT, 1999.

NABUCO, Maria Regina; FERREIRA, Luciana Carvalho de M. Novo Sindicalismo e seus Reflexos: a experiência em Minas Gerais. In: NABUCO, Maria Regina; NETO, Antônio Carvalho (Orgs.). **Relações de Trabalho Contemporâneas**. Belo Horizonte, PUC-Minas/IRT, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

NETO, Antônio Carvalho. **Relações de Trabalho e Negociação Coletiva na Virada do Milênio**. Petrópolis: Vozes, 2001.

NETO, Antônio Moreira de Carvalho; CARVALHO, Ricardo Augusto Alves (orgs.). **Sindicalismo e Negociação Coletiva nos anos Noventa**. Belo Horizonte: PUC-Minas/IRT, 1998.

OFFE, Claus. **Trabalho e Sociedade: A Crise**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989. v.1, p.14.

OFFE, Claus. **O Futuro da Sociedade do trabalho**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1991. v.2.

PAULO, Vicente. **Direito do Trabalho para Concursos Públicos**. Brasília, 2000.

POCHMANN, Márcio. O Mundo do Trabalho em Mudança. In: NABUCO, Maria Regina; NETO, Antônio Carvalho. **Relações de Trabalho Contemporâneas**. Belo Horizonte: PUC-Minas/IRT, 1999.

PRÉTECEILLE, Edmond. Cidades Globais e Segmentação Social. In: RIBEIRO, Luiz César de Queiroz; JÚNIOR, Orlando Alves dos Santos. **Globalização, Fragmentação e Reforma Urbana. O Futuro das Cidades Brasileiras na Crise**. 1994.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **As Formas de Soluções dos Conflitos Individuais de Trabalho. Direito do Trabalho**. Anais Jurídicos, v. 4, Curitiba: Juruá, 1999. p. 73.

REALI, Miguel. **Filosofia do Direito**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 1978. v. 2.

RIGHETE, Márcia. **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, domingo, Caderno Educação e Trabalho, 2000. p. 6.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1994) p.

ROCHA, J. Albuquerque. _____ . In: MORAIS, José Luis Balzan de. **Mediação e Arbitragem. Alternativas à Jurisdição**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

RODRIGUES, Iram Jácome. **Sindicalismo e Política: a trajetória da CUT**. São Paulo: Sritta, 1997.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do Sindicalismo**. São Paulo: EDUSP, 1999.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. São Paulo: LTR, 1978.

SABADELL, Ana Lúcia. **Manual de Sociologia Jurídica. Introdução a uma Leitura Externa do Direito**. São Paulo: Revista dos Xtribunais, 2000.

SASSEN, Saskia. **The Global City: New York, London, Tokyo, Princeton**. University Press, 1991.

SEABRA, Fagundes. **O Controle dos Atos Administrativos pelo Poder Judiciário**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SILVA, Antônio Álvares da. **Questões Polêmicas de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1993.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Negociação Coletiva**. (Org.) DEDECCA, Cláudio Salvadori; BRANDÃO, Sandra Márcia C. São Paulo: ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. Coleção ABET. Mercado de Trabalho, v. 8, 1998

SOUTO, Cláudio Solange. **Sociologia do Direito**. Livros Técnicos e Científicos, 1995. p. 95.

SUSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização do Direito do Trabalho: alcance e objeto. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, n. 126, p. 6, dez. 1999.

TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso. **A Solução Jurisdicional dos Conflitos no Direito Comparado**. São Paulo: LTR, 1993.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. **Sindicatos na Administração da Justiça**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.

VIANNA, Segados. Direito Previdenciário. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho. Ensaio Filosófico**. São Paulo: LTR, 1995.

WOLKMER, Antônio Carlos. **O Pluralismo Jurídico: elementos para um ordenamento alternativo**. São Paulo: Cultura Jurídica, 1993. n. 13.

XAVIER, Francisco Cândido. **O Consolador**. Brasília: Federação Espírita Brasileira, 1940.

ANEXOS

QUESTIONÁRIO

NÚCLEO INTERSINDICAL DE MARINGÁ

1) Qual é a denominação do Núcleo?

NICON – NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE MARINGÁ

2) Qual é a área de atuação do NICON?

Municípios de Maringá, Sarandi, Paiçandu, Floresta, Itambé, Mandaguaçu e Ourizona.

3) Qual a data de fundação?

18 de setembro de 1.996

4) Qual a data de inauguração?

20 de setembro de 1.996

5) Qual o início das atividades?

01 de outubro de 1.996

6) Quantas conciliações realizadas até 31 de maio de 2002?

2.579 (dois mil, quinhentos e setenta e nove). Média de 37,92/mês

7) Quantos atendimentos e orientações?

2.410 (dois mil, quatrocentos e dez)

8) Quantos processos encaminhados pelas VT's?

29 (vinte e nove), três foram efetivados acordos.

9) Quantas conciliações que não obtiveram sucesso?

307 (trezentos e sete) sendo: 284 (duzentos e oitenta e quatro) após a Lei 9.958/00

10) Quantos laudos arbitrais?

Nenhum

11) No caso de ser frustrada a conciliação, o que acontece?

Lavra-se um Termo de Comparecimento, no qual é consignada a presença das partes e a tentativa de conciliação. As partes ficam dispensadas de retorno ao NICON na eventualidade de propositura de ação.

12) Quantos Termos de Comparecimento lavrados?

317 (trezentos e dezessete)

13) Principais motivos das ações trabalhistas?

Falta de registro em CTPS, não pagamento de verbas rescisórias.

14) Qual o tempo de duração de uma conciliação?

Em média, 30 minutos.

15) Advogados podem participar das conciliações?

Sim.

16) Tanto as partes quanto os conciliadores, propõem valores para se tentar chegar a um acordo?

Sim, mas dependendo da dificuldade, entra em ação o Coordenador de Conciliação.

17) As homologações continuam sob a responsabilidade dos Sindicatos dos Trabalhadores/

Sim.

18) O Núcleo presta orientações?

Sim, principalmente para os trabalhadores no corte de cana, geralmente, no início da colheita

19) Quais os mecanismos extrajudiciais utilizados pelo Núcleo?

Somente mediação e conciliação.

20) O Conselho de Arbitragem existe?

Sim, mas ainda não foi colocado em prática. Existe uma possibilidade muito grande de ele se tornar atuante no decorrer deste ano.

21) Quantos conciliadores atuam no Núcleo?

Atuam no NICON, os dois conciliadores, conciliadores representantes do empregado e do empregador e um Coordenador de Conciliação (neutro).

22) Qual o endereço do NICON?

Av. Bento Munhoz da Rocha Neto, 351 Zona 7 – Maringá-PR.

CEP: 87030-010 Fone: (0XX44)227-9908 E-mail: niconmga@ig.com.br.

Horário de funcionamento: de 2ª a 6ª feira– das 13:00 às 17:00 horas.

23) Característica:

a - Rural: (X) b - Urbano: () c - Rural/Urbano: () d - Outros: ()

24) Quanto às atividades de prevenção:

a - Promoção de permanente integração entre sindicatos e agentes públicos: ()

JUSTIFIQUE: Não um pouco mais com a justiça do trabalho. As reuniões normalmente aconteciam com os juízes, os conciliadores do núcleo e os presidentes dos sindicatos, antes da fundação do núcleo e nos dois primeiros anos de funcionamento.

b - Adequação da legislação trabalhista: (X)

JUSTIFIQUE:

a) A criação do núcleo é cláusula pétrea na própria convenção.

b) Dispõe a CLT em seu art. 477 parágrafo 1º que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do ministério do trabalho. Em Maringá, rescisão do contrato de trabalho do trabalhador rural com mais de seis meses de trabalho deverá ser homologada pela entidade sindical. Cláusula nº 29 da Convenção 2002/2004

c) Salário in natura: o fornecimento, por parte do empregador, de leite, carne, lenha e outros produtos produzidos na propriedade do empregador não implicará em hipótese alguma, na

integração no salário, nem para efeitos contratuais, nem para efeitos legais, conforme determina a lei nº9300/96. Cláusula nº 26 Convenção 2002/2004.

25) Quanto à disponibilidade de orientações e informações de que necessitam as categorias :

Sim: (X) Não: () Outros: ()

26) Quanto à solução de conflitos:

a - Individuais:() b - Coletivos:() c - Individuais/Coletivos:(X) d - Outros:()

27) Mecanismos extrajudiciais utilizados na solução dos conflitos individuais:

a - Conciliação: (X) b - Mediação: (X) c - Arbitragem: (X) d - Outros: ()

28) Mecanismos extrajudiciais utilizados na solução dos conflitos coletivos

a - Negociação Coletiva: (X) b - Mediação: () c - Arbitragem: (X) d - Outros: ()

29) Função precípua do núcleo:

a - Prevenção: (X) b - Solução: (X) c - Assistência Rescisória: () d - Outros: ()

30) Quanto a participação de advogados:

a - Presença Obrigatória:() b - Participação Voluntária:(X) c - Proibição:() d - Outros:()

31) Critérios procedimentais de solução de conflitos:

a - Decisão pelas próprias partes: (X)

b - Intervenção de terceiro (sem propostas de acordo): (X)

c - Intervenção de terceiro (persuadindo e fazendo propostas de acordo): (X)

d - Decisão de terceiro (baseada na lei ou na equidade): ()

32) A Seção de Conciliação é composta por:

a - Dois conciliadores: (X) b - Quatro: () c - Seis: () d - Oito ou mais conciliadores: ()

33) A Seção de Mediação é composta por:

a - Nenhum:(X) b - Dois mediadores:() c - Quatro:() d - Seis ou mais mediadores:()

34) Criação de normas que se adequaram à realidade local:

a - Nenhuma:() b - Uma a três:() 3 - Quatro a seis:() d - Acima de seis:(X)

QUAIS:

- 1- **PRAZO DE VIGÊNCIA:** 2 anos (1996/1998)
- 2- **PISO SALARIAL:** Salário mínimo, acrescido de 10%, a título de produtividade. O percentual não incorpora ao salário mínimo
- 3- **TRANSPORTE DE TRABALHADORES:** Será providenciado o fornecimento de transporte aos trabalhadores, quando necessário, em condições de segurança, em veículos com armação segura, coberto de lona, com bancos fixos e motorista habilitado, proibindo o carregamento de ferragens soltas junto às pessoas transportadas, desde o ponto de recolhimento dos trabalhadores, até o local de serviço e vice-versa, e de uma propriedade até a outra do mesmo empregador, de acordo com o CNT.
- 4- **HORAS ‘IN ITÍNERE’:** Será considerado como período efetivo de trabalho, o tempo gasto no transporte do trabalhador rural, inclusive do safrista, avulso ou volante, da cidade para o local de trabalho e, na volta, até o local de costume, ficando fixado em uma hora entre ida e vinda, sendo pago o valor de uma hora normal.
- 5- **RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:** Unidade familiar: na rescisão do contrato de trabalho do chefe familiar, que seja trabalhador permanente e for demitido por ato do empregador, sem justa causa, fica estipulada a sua extensão à esposa, aos filhos até vinte anos de idade e às filhas solteiras que exerçam atividades permanentes na propriedade, ressalvados aos interessados, a opção pela manutenção do emprego
- 6- **MORADIA:** O empregador fornecerá gratuitamente, a título de comodato, a moradia ao empregado e não haverá, em hipótese alguma, integração no salário nem para efeitos contratuais ou legais.
- 7- **CONTRATO DE SAFRA:** Adotar-se-á cláusula de experiência no contrato de safra pelo prazo máximo de 60 (sessenta dias) e mínimo de 30 (trinta dias).

- 8- **SALÁRIO ‘IN NATURA’**: O fornecimento, por parte do empregador, de leite, carne, lenha e outros produtos produzidos na propriedade do empregador, não implicará em hipótese alguma, na integração no salário, nem para efeitos contratuais ou ilegais, conforme determina a lei nº 9.300/96.
- 9- **REGISTRO TRABALHADORES EVENTUAIS**: Na contratação de trabalhadores eventuais ou diaristas, fica estabelecido que o registro será efetuado após o período de 14 (quatorze) dias se o trabalhador for efetivado, devendo retroagir o registro ao primeiro dia de trabalho. Não ocorrendo a efetivação, o trabalhador será demitido sem o competente registro, desobrigando o empregador de pagar o aviso prévio.
- 10- **NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA**: Fica expressamente convencionado, entre os sindicatos convenientes, a criação do núcleo intersindical de conciliação trabalhista, o qual se dará no prazo de 6 (seis) meses, visando a dirimir as controvérsias entre empregado e empregador, mediante conciliação, mediação ou arbitramento.

Parágrafo Primeiro: Fica normatizado que tanto o empregado quanto o empregador, embora não sejam obrigados a proceder conciliação, mediação ou arbitramento, deverão, antes de buscar o poder judiciário, submeter-se a análise do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista que, em caso de não haver conciliação, mediação ou arbitramento, fará o termo de encaminhamento para a justiça do trabalho.

Parágrafo Segundo: Uma vez criado o Núcleo Intersindical Trabalhista e feito a sua avaliação após 1 (um) ano e caso haja aprovação, as partes convenientes considerarão a criação deste órgão como cláusula pétria, não podendo mais, de forma alguma ou sob qualquer pretexto, em discussão coletiva ou outras formas, querer proceder a desconstituição.

35) Pontos que eram divergentes e foram conciliados através do Núcleo?

- 1- Equipamento de proteção
- 2- Anotação na CTPS do trabalhador eventual
- 3- Hora ‘in itinere’
- 4- Salário ‘in natura’

36) Quantos acordos foram homologados e não foram cumpridos?

Nenhum

37) Quantos acordos foram executados na Justiça do Trabalho?

Nenhum.

38) Quanto tempo demora um processo de conciliação da entrada até a homologação do acordo?

Aproximadamente 10 dias.

39) Quais são os principais conflitos que chegam até o Núcleo?

1- Horas extras

2- Férias

3- Reflexos

4- Fundo de garantia não depositado pela falta de registro

