

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
Faculdade Mineira de Direito

**O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES -
Contraponto Jurídico à Desarticulação do Direito
de Trabalho no Contexto Atual de Transformação
do Capitalismo**

DANIEL BOTELHO RABELO

BELO HORIZONTE

Agradecimento

O meu agradecimento ao Prof. Maurício Godinho Delgado, pelos ensinamentos e pela dedicada orientação;

Ao Prof. Márcio Túlio Viana, por ter despertado, originalmente, através de suas aulas na Graduação em Direito, o meu interesse em relação ao Direito do Trabalho;

À Profa. Taísa Maria Macena de Lima, pela carinhosa e agradável convivência no Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC;

À Profa. Lusia Ribeiro Pereira, pelo incentivo acadêmico dirigido a mim;

Ao Prof. Luiz Otávio Linhares Renault, pelos enriquecedores debates jurídicos realizados em classe;

Ao Prof. José Roberto Freire Pimenta, pelas valiosas lições de Direito Processual do Trabalho;

Ao Dr. Anemar Pereira Amaral, pela atenção e pela disponibilização de material bibliográfico a respeito do tema abordado neste trabalho;

Ao caro Eduardo Maia Botelho, pelo incentivo e pela orientação profissional;

À minha família, em especial à minha mãe, por auxiliar no meu crescimento pessoal e profissional;

A todos aqueles que de alguma forma contribuem para o desenvolvimento e divulgação do Consórcio de empregadores, por acreditarem consistir este instituto em experiência única de fomento da relação de emprego formal em território brasileiro.

A Deus, minha eterna luz guiadora.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Maurício Godinho Delgado (Orientador)

SUMÁRIO

<i>INTRODUÇÃO</i>	11
CAPÍTULO 1: PANORAMA HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO	
17	
CAPÍTULO 2: CRISE CAPITALISTA E DESARTICULAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO FINAL DO SÉCULO XX	48
CAPÍTULO 3: A DESARTICULAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NOS ANOS 90 NO BRASIL	60
CAPÍTULO 4: O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS	
4.1) Panorama geral do trabalho do campo	74
4.2) O problema do trabalho no campo	82
4.3) As discussões iniciais sobre o tema	87
4.4) As experiências iniciais: Paraná, Minas Gerais e São Paulo	93
4.4.1) Experiências no Estado do Paraná	93
4.4.2) Experiências no Estado de Minas Gerais	98
4.4.3) Experiências no Estado de São Paulo	100

4.5) Mapeamento dos Consórcios de empregadores rurais no Brasil	104
--	------------

CAPÍTULO 5: NORMATIZAÇÃO DO CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS	121
---	------------

CAPÍTULO 6: O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS – Conceituação, Constituição, Funcionamento, Fiscalização, Avaliação crítica do Consórcio, Extensão da experiência consorcial à área urbana, e Extensão da experiência consorcial aos trabalhadores autônomos domésticos (diaristas)	136
--	------------

6.1) Conceituação	136
--------------------------	------------

6.2) Constituição	140
--------------------------	------------

6.3) Funcionamento	143
---------------------------	------------

6.4) Fiscalização	145
--------------------------	------------

6.5) Avaliação crítica do Consórcio: vantagens e desvantagens	147
--	------------

6.6) Extensão da experiência consorcial à área urbana	155
--	------------

6.7) Extensão da experiência consorcial aos trabalhadores autônomos domésticos (diaristas)	162
---	------------

CAPÍTULO 7: O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES E O DIREITO DO TRABALHO: ALGUMAS QUESTÕES RELEVANTES	165
---	------------

7.1) Natureza jurídica	165
-------------------------------	------------

7.2) Representação para os atos de administração do Consórcio	181
7.3) Representação judicial	183
7.4) Representação por preposto	185
7.5) Uma possível relação entre o litisconsórcio e a solidariedade passiva no Consórcio	188
7.6) Assistência	196
7.7) A competência em razão do lugar para julgamento de ações trabalhistas envolvendo o Consórcio	200
7.8) Enquadramento e contribuição sindical	204
7.9) Limitação e fragmentação do poder empregatício	210
7.10) - Duração do Consórcio	214
7.11) Duração dos contratos celebrados pelo Consórcio	216
7.12) Classificação dos contratos de trabalho	218
7.13) O tratamento jurídico quanto aos direitos trabalhistas	227
7.14) Responsabilidade nos Consórcios	230
CONCLUSÃO	234

Mar Português

Ó mar salgado, quanto do teu sal
São lágrimas de Portugal!
Por te cruzarmos, quantas mães choraram,
Quantos filhos em vão rezaram!

Quantas noivas ficaram por casar
Para que fosses nosso, ó mar!
Valeu a pena? Tudo vale a pena
Se a alma não é pequena.

Quem quer passar além do Bojador
Tem que passar além da dor.
Deus ao mar o perigo e o abismo deu,
Mas nele é que espelhou o céu.

RESUMO: Nas últimas décadas, o sistema capitalista mundial, e com ele o Direito do Trabalho, vem passando por uma fase de transição, com significativos reflexos para a sociedade contemporânea. No campo jurídico, percebe-se um profundo movimento de desarticulação do Direito do Trabalho, impulsionado por um contexto de precarização das relações de emprego e de flexibilização das normas justralhistas. Neste contexto, surge, em meados da década passada, por esforços de produtores rurais paranaenses e da Federação da Agricultura de São Paulo, com o apoio do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, a figura do Consórcio de empregadores rurais. Experiências concretas deste novel instituto têm sido realizadas com sucesso em vários Estados da Federação brasileira demonstrando o seu grande potencial de crescimento no território nacional. Este trabalho visa estudar o Consórcio de empregadores em seus mais variados aspectos na tentativa de desenvolver este instituto como forma de fomento da relação de emprego formal e de reforço do Direito do Trabalho como instrumento jurídico-político garantidor da dignidade do trabalhador e promotor da almejada justiça social.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho, relação de emprego, consórcio de empregadores rurais, desenvolvimento econômico e social.

ABSTRACT: In the last decades, the worldwide capitalist system together with the Labor Law have come through a transition period with significant reflexes on the contemporary society. In the juridical field, one notices a deep movement of dearticulation of the Labor Law propelled by a context of deterioration of the employment relations and the flexibilization of the labor juridical rules. In this context, in the mid-nineties, the unincorporated joint venture of rural employers is created with the effort of rural producers from the State of Paraná and of the Agriculture Federation of São Paulo, with the support of the Ministry of Labor and Employment and of the Public Ministry of Labor. Concrete experiences of this new institute have been made with success in various States of the Brazilian Federation, demonstrating its great growth potential in the Brazilian territory. The present work aims at studying the unincorporated joint venture of employers in its more varied aspects in order to develop this institute as a means of foment of the formal work relation and reinforcement of the Labor Law as a politic-juridical tool to guarantee the dignity of the worker and to promote the highly desired social justice.

Key Words: Labor Law, employment relation, unincorporated jointed venture, economical and social development.

Title: The Unincorporated Joint Venture of Employers – Juridical Opposition to the Dearticulation of the Labor Law in the Current Context of Transformation of Capitalism

Título: O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES - Contraponto Jurídico à Desarticulação do Direito de Trabalho no Contexto Atual de Transformação do Capitalismo

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o sistema capitalista mundial, e com ele o Direito do Trabalho, vem passando por uma fase de transição, com significativos reflexos para a sociedade contemporânea.

Como fatores determinantes deste processo, têm-se a crise do petróleo, os avanços tecnológicos nas áreas da microeletrônica, robotização e microinformática, a globalização, o surgimento dos “tigres asiáticos”, a internacionalização do capital especulativo e do capital produtivo, e a universalização de um pensamento de gestão social descomprometido com as noções de justiça social e de bem-estar daqueles que vivem do trabalho.

As circunstâncias do mercado de trabalho, neste contexto, demonstram um quadro de crise generalizada, o que se pode notar pelas altas taxas de desemprego e pelo crescimento do mercado informal em vários países do globo.

No âmbito jurídico, percebe-se um profundo movimento de desarticulação do Direito do Trabalho, impulsionado por um contexto de precarização das relações de emprego, de flexibilização das normas justralhistas, e de transferência estatal do ônus e do risco desta flexibilização trabalhista para os sujeitos da relação empregatícia.

Neste contexto de crise, faz-se necessário desenvolver alternativas que permitam a construção de uma realidade mais justa e coerente com o princípio constitucional de valorização do trabalho e com o objetivo republicano de busca pelo pleno emprego.

Em meados da década passada, surge, por esforços de produtores rurais paranaenses e da Federação da Agricultura de São Paulo, com o apoio do Ministério do Trabalho e Emprego, e do Ministério Público do Trabalho, a figura do Consórcio de empregadores rurais.

Pretende-se com este estudo demonstrar que essa nova forma de organização e de contratação no meio rural, pelos motivos que serão demonstrados ao longo do texto, traduz-se como um instituto jurídico de fomento da relação de emprego formal e de reforço do Direito do Trabalho como instrumento jurídico-político garantidor da dignidade do trabalhador e promotor da almejada justiça social.

Na dissertação, serão examinados os parâmetros gerais protetivos do Direito do Trabalho, as peculiaridades do trabalho no campo e sua adequação com o Consórcio de empregadores rurais. Também serão examinados aspectos concretos da prática dessa nova figura jurídica, inferindo-se conclusões que sejam genericamente aplicadas ao Direito do Trabalho, bem como a sua fase de crise e ao processo de sua superação.

Para tanto, o trabalho será organizado da seguinte forma.

No Capítulo 1, será apresentado um panorama histórico do Direito do Trabalho, com ênfase em sua evolução normativa e nos movimentos sociais que lhe serviram de suporte.

No Capítulo 2, será analisada a crise capitalista do final do século XX, acompanhada da crise do Direito do Trabalho, bem como o processo de desarticulação profunda pelo qual passou e ainda vem passando, este ramo jurídico.

No Capítulo 3, já centralizando o foco do estudo no Brasil, serão abordados aspectos da desarticulação do Direito do Trabalho pátrio. Serão analisados alguns dos principais diplomas nacionais que contribuíram para a precarização das relações de trabalho e para o enfraquecimento do ramo justralhista.

No Capítulo 4, inicialmente, será realizado um levantamento de estatísticas que visará a traçar uma linha capaz de permitir uma melhor análise e compreensão da situação atual do mercado de trabalho e da posição em que se encontra o trabalhador nesse contexto. Além disso, será demonstrado, a partir de uma visão panorâmica do trabalho no campo, que, não bastassem a mencionada desarticulação do Direito do Trabalho e a conseqüente precarização das relações laborais, no meio rural brasileiro são utilizados inúmeros mecanismos de conexão do trabalhador ao sistema econômico-produtivo, sem a garantia de direitos trabalhistas assegurados pela ordem jurídica. Serão também analisados os problemas do trabalho no campo, com destaque para a informalidade e a alta rotatividade da mão-de-obra rurícola. Em seguida, serão

abordadas as discussões iniciais sobre o consórcio de empregadores e as experiências iniciais do instituto, especialmente nos Estados do Paraná, Minas Gerais e São Paulo. Finalmente, a partir de um levantamento realizado em 2002 pelo Ministério do Trabalho e Emprego sobre as experiências concretas do consórcio de empregadores rurais no Brasil, será realizada uma individualização dos empreendimentos consorciais por município, estabelecendo o número de consórcios rurais situados em determinada localidade, as culturas desenvolvidas, o número de empregados e o número de produtores rurais consorciados. Na mesma linha, será avaliado o potencial de crescimento do instituto, além de abordadas algumas sugestões para o seu desenvolvimento em território nacional.

No Capítulo 5, será realizada uma sistematização das normas relativas ao Consórcio de empregadores rurais, cronologicamente organizadas ao longo do texto. Destaque para a Portaria n. 107/99 da Delegacia Regional do Trabalho de Minas Gerais do Ministério do Trabalho e Emprego, para a Circular n. 56/99 do Instituto Nacional de Seguridade Social, para a Portaria n. 1.964/99 expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e para a Lei n.10.256/01, primeira lei a regulamentar o assunto. Além disso, serão veiculados os Projetos de Lei n. 3.685/2000 e n. 3.811/2000, ambos pretendendo alterar pontos da Lei n. 5.889/73, que trata do trabalho rural.

No Capítulo 6, serão abordados alguns aspectos do Consórcio de empregadores rurais, fundamentais para o entendimento sistêmico da figura. Nesta parte do trabalho, serão analisados a conceituação, a constituição, o funcionamento, a

fiscalização, a avaliação crítica do consórcio e a possibilidade de extensão da experiência consorcial à área urbana.

No Capítulo 7, serão analisados alguns elos de conexão entre o Consórcio de empregadores rurais e o Direito do Trabalho. Neste particular, serão discutidas as questões associadas a: natureza jurídica do instituto, representação para os atos de administração, representação judicial, representação por preposto, possível relação entre o litisconsórcio e a solidariedade passiva no consórcio, intervenção assistencial, competência em razão do lugar para julgamento de ações trabalhistas envolvendo o consórcio, enquadramento e contribuição sindical, limitação e fragmentação do Poder Empregatício, duração do Consórcio de empregadores rurais, duração dos contratos por ele celebrados, nova proposta de classificação dos contratos de trabalho, tratamento jurídico quanto aos direitos trabalhistas dos empregados contratados, e responsabilidade nos consórcios.

Por ser escassa a bibliografia sobre o assunto e por acreditar que o Consórcio de empregadores rurais representa um verdadeiro contraponto jurídico ao contexto de fragilização das relações de emprego e de desarticulação do Direito do Trabalho é que escolheu-se este instituto como tema desta dissertação.

Deve-se ressaltar que este trabalho consiste em um aprofundamento de um estudo realizado por este autor entre os anos de 2002 e 2003, o qual resultou em um

trabalho monográfico defendido em 2003 nesta Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e publicado pela Editora LTr em abril de 2004.¹

¹ RABELO. Daniel Botelho. **O Consórcio de Empregadores – contraponto jurídico à desarticulação do Direito do Trabalho** in *Direito do Trabalho – Evolução, Crise, Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 288-335.

CAPÍTULO 1 – PANORAMA HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O marco histórico originário do processo de constituição e evolução do Direito do Trabalho é o fenômeno socioeconômico e político Revolução Industrial, iniciado na primeira metade do século XVIII e desencadeado pela introdução da máquina no processo de produção de bens e circulação de riquezas, tendo produzido vários efeitos reflexos, alterando substancialmente a estrutura econômica e social² da sociedade da época.

Do ponto de vista econômico, ocorreu uma generalização da utilização da força de trabalho livre mas subordinada, transformando-a em instrumento central da relação de produção básica do novo sistema produtivo em desenvolvimento.³

A introdução da máquina permitiu a adoção de um sistema de produção em larga escala, chamado de “grande indústria”, em substituição às formas primitivas de organização da produção, como a manufatura e o artesanato⁴, aumentando a demanda por mão-de-obra⁵. Além disso, ocasionou a concentração proposital dos operários em torno das células onde eram instaladas as máquinas, especializando suas funções e alienando-os em razão da fragmentação de seu saber sobre o processo de produção.

² PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5ed.São Paulo: LTr, 2003.p.23.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005. p.87.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho, ob. cit., p.88.

⁵ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5ed.São Paulo: LTr, 2003.p.23.

Tal concentração também propiciou forte controle por parte dos empresários sobre o modo de realização do trabalho.

Como resultado de um cenário de crescente concentração industrial e de larga utilização da força de trabalho assalariada⁶, intensificou-se o processo de urbanização da sociedade industrial, atraindo trabalhadores do campo e artesãos para os grandes centros urbanos onde se localizavam as unidades fabris.

Como lembra José Augusto Rodrigues Pinto, “inicialmente os estabelecimentos industriais constituíam pólos de atração de mão-de-obra, oferecendo melhores condições de recrutamento e retribuição, além de exercerem o fascínio das virtualidades de maior conforto e realização social pelo progresso material que proporcionavam”.⁷

No entanto, a excessiva oferta de mão-de-obra, ocasionada pela crescente migração operária para os grandes centros industriais, e os anseios ilimitados de aumento dos lucros dos detentores dos meios de produção propiciaram a formação de um contexto de superexploração salarial, períodos excessivos de trabalho e condições subumanas de moradia e alimentação, que comporia, a partir daquele momento, a realidade do contingente operário à época da Revolução Industrial.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005. p.88.

⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5ed.São Paulo: LTr, 2003.p.24.

De fato, como bem salientam os historiadores Alceu Luiz Pazzinato e Maria Helena Valente Senise:

[...] a descoberta de novas técnicas permitiu a mecanização da produção, consolidando o sistema fabril com a aplicação dos capitais em máquinas e matérias-primas. Porém o alto custo das máquinas e ferramentas industriais levava os empresários a utilizá-las intensivamente, a fim de recuperar os investimentos iniciais e obter lucros. Isto era feito mediante o emprego de uma mão-de-obra barata e numerosa, submetida a jornadas médias de trabalho de dezesseis horas por dia. Mulheres e crianças eram largamente empregadas, uma vez que sua remuneração era inferior à da mão-de-obra masculina.⁸

Do ponto de vista social, todo esse processo resultou na concentração operária em torno das grandes cidades industriais⁹ e na “aproximação das massas cada vez mais numerosas de trabalhadores”.¹⁰

Conforme Rodrigues Pinto:

Essa aglutinação lhes facultou a intercomunicação, através da qual se abriu uma consciência coletiva em relação aos dois extremos de exploração a que eram submetidas: a péssima retribuição da energia pessoal utilizada e a utilização em intensidade desmedida, que, associadas, levavam ao rápido esgotamento do homem como unidade de produção e à quase total marginalização dos trabalhadores dos benefícios de conforto e ludicidade proporcionados pela expansão das fronteiras da produção de bens.¹¹

⁸ PAZZINATO, Alceu Luiz, SENISE, Maria Helena Valente. **História Moderna e Contemporânea**. São Paulo: Ática, 1993. p.177.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005. p.88.

¹⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5ed.São Paulo: LTr, 2003.p.25.

¹¹ PINTO, José Augusto Rodrigues, ob. cit., p.25.

O desenvolvimento de uma consciência grupal própria resultou, assim, da generalização para a grande massa proletária de um estado de estresse social causado por achatamento dos salários, prolongamento da jornada e maciça utilização da força de trabalho infantil e feminina.¹²

A partir desse panorama de estresse social, de formação de uma consciência coletiva e da descoberta de instrumentos de pressão coletiva, foram lançados os fundamentos para o surgimento do associacionismo.

Como bem explicam Orlando Gomes e Élson Gottschalk, “indivíduos colocados em condições de vida semelhantes tendem sempre ao associacionismo, e com tanto mais força atrativa quanto mais precárias sejam suas condições de existência”.¹³

É verdade que o desenvolvimento de uma consciência grupal e a criação, a partir do descobrimento da ação coletiva, de instrumentos de resistência e combate àquela superexploração à qual eram submetidos os trabalhadores das fábricas resultaram no surgimento dos chamados “movimentos sociais”.

Historicamente, podem ser citados como exemplos de instrumentos de resistência operária: sabotagem, boicotagem, piquetes e movimentos grevistas. Como

¹² GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. Rio de Janeiro, Forense, 2005. p.2.

¹³ GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Élson, ob. cit., p.2.

marcos dos movimentos operários, citam-se o movimento ludista, na França, e o movimento cartista, na Inglaterra.

A sabotagem consiste em mecanismo ilícito de pressão operária no qual a ação do trabalhador é dirigida, de forma intencional, a causar dano patrimonial ao detentor dos meios de produção.¹⁴ Segundo Maurício Godinho Delgado, esse mecanismo é utilizado como forma de pressionar o alcance de demandas dos trabalhadores ou de reforçar o movimento grevista. São exemplos de sabotagem: quebra de máquinas, produção dolosa de peças imprestáveis e desvio de materiais do estabelecimento.¹⁵

A boicotagem consiste na ação de convencer a comunidade na qual se insere determinada empresa que restrinja ou elimine a sua possibilidade de aquisição de bens e serviços.¹⁶ Deve-se ressaltar, porém, que esta é uma forma de pressão social que, historicamente, não se restringe aos movimentos trabalhistas, consistindo em uma técnica que seria, tempos depois, também utilizada por outros grupos sociais, por exemplo, o dos ambientalistas e o dos consumidores.¹⁷

O piquete, por sua vez, consiste em um meio pacífico dirigido a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve.¹⁸ Como meio pacífico que é, essa conduta coletiva, montada e gerida por grevistas, não pode utilizar-se de agressão física ou

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003. p.180.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho, ob. cit., p.180.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho, ob. cit., p.180.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho, ob. cit., p.180.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho, ob.cit., p.178.

moral, violando ou constringendo direitos e garantias fundamentais de outrem, nem impedir o acesso ao trabalho daqueles que se dispõem a trabalhar, ou mesmo ameaçar ou danificar propriedade de terceiros.¹⁹

Por fim, a greve vem a ser uma forma de pressão operária consistente na “suspensão coletiva, temporária e pacífica, parcial ou total, da prestação pessoal de serviços ao empregador”.²⁰

Segundo Delgado, a greve “visa proporcionar o alcance de certo resultado concreto, em decorrência do convencimento da parte confrontada. É movimento concertado para objetivos definidos, em geral de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista”.²¹

Com a descoberta do instrumento da greve, o movimento operário se transformou, passando de “simples resistência para a reivindicação de melhoria das condições gerais de trabalho”.²²

De fato, no começo os operários identificavam as máquinas como responsáveis por sua situação de penúria e se manifestavam, basicamente, mediante estratégias insurrecionais ineficazes. Mais à frente, “percebendo com mais clareza a origem de seus problemas, o operariado começa a fazer greves, reivindicando melhores

¹⁹ Conforme Lei n.7.783 de junho de 1989.

²⁰ Trata-se da definição de greve conferida pelo art. 2º da Lei n. 7.783, de 1989.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003. p.176.

²² PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2ed.São Paulo: LTr, 2002. p.305.

condições de trabalho, salários mais altos e reconhecimento do direito de associação”.²³

Nesse contexto, formaram-se dois blocos antagônicos: o empresariado, tentando manter sua posição dominante; e o operariado, procurando conquistar, pouco a pouco, sua unidade, na tentativa de resolver seus problemas de fome e desemprego e de alcançar melhor posição política naquela sociedade.

Ainda como reflexo de cunho social da Revolução Industrial, surgiu o sindicalismo. Formaram-se os sindicatos.

Para Rodrigues Pinto, o sindicalismo apareceu neste cenário como um “movimento destinado a dar configuração e força aos sujeitos das relações entre categorias profissionais e econômicas”.²⁴

Proibido no início, tolerado posteriormente e, por fim, reconhecido pelo Estado, o sindicalismo desempenhou à época importante papel na construção normativa justralhista.

²³ PAZZINATO, Alceu Luiz, SENISE, Maria Helena Valente. **História Moderna e Contemporânea**. São Paulo: Ática, 1993. p.177.

²⁴ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2ed.São Paulo: LTr, 2002. p. 43.

Como resultado da pressão exercida pelos movimentos sociais, principalmente os sindicais, nasceu o Direito do Trabalho, em torno da segunda metade do século XIX, afirmando-se no início do século XX.

Maurício Godinho Delgado, em seu livro *Introdução ao Direito do Trabalho*, defende a existência de quatro fases no desenvolvimento empírico-normativo do Direito do Trabalho.

A primeira fase foi a das *manifestações incipientes, ou esparsas*, que se estendeu do início do século XIX (1802), com o *Peel's Act* inglês, até 1848. Segundo o autor:

[...] essa fase qualifica-se pela existência de leis dirigidas tão-somente a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis de caráter humanitário, de construção assistemática. O espectro normativo trabalhista ainda é disperso – sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo. É um espectro essencialmente estático, pois ainda não caracterizado por uma dinâmica de construção normativa com forte indução operária. Esse caráter estático resulta da inexistência de uma união operária com capacidade significativa de pressão e capacidade de atuação coletiva eficaz no contexto das sociedades européias e norte-americanas. É oportuno lembrar-se que a estratégia de atuação operária e socialista ainda está, na época, fortemente permeada pelas concepções insurrecionais e/ou utópicas, incapazes de produzir uma pressão concentrada transformadora e democratizante sobre a estrutura e dinâmica da sociedade civil e política.²⁵

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo : LTr,1999. p.43.

O *Peel's Act* visou, segundo José César de Oliveira, “proteger, em especial, crianças aprendizes nos moinhos, à época objeto de hedionda compra e venda por industriais, com interferências das paróquias anglicanas, o trabalho em condições subhumanas, e, no geral, em troca apenas de alimento”.²⁶ A partir de sua publicação, ficou proibido o trabalho noturno de crianças, fixou-se em 12 horas a sua jornada diurna diária e estabeleceram-se normas relativas à educação e higiene no meio ambiente de trabalho.

Em 1806, na cidade de Lyon, na França, foram criados os *Conseils de prud'hommes*, órgãos com representação paritária de empregados e empregadores, que tinham a função de compor pequenos dissídios oriundos das fábricas entre empresários e trabalhadores ou entre estes e os chefes de oficina.²⁷

Em 1813, também na França, ficou proibido o trabalho de menores nas minas.²⁸ Em 1814, foi proibido o trabalho em domingos e feriados.²⁹

Em 1819, na Inglaterra, foi proibido o emprego no mesmo setor de mão-de-obra dos menores de 16 anos.³⁰

²⁶ OLIVEIRA, José César de. **Formação Histórica do Direito do Trabalho** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.70.

²⁷ OLIVEIRA, José César de, ob. cit., p.71.

²⁸ OLIVEIRA, José César de, ob. cit., p.71.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p.39.

³⁰ OLIVEIRA, José César de. **Formação Histórica do Direito do Trabalho** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.71.

Em 1825, também na Inglaterra, foi restabelecido pelos *Combination Acts* o direito de coligação em associações profissionais³¹, o qual havia sido proibido em 1799.³²

Em 1833, ainda em solo inglês, criou-se a chamada “Inspeção do Trabalho”³³, proibiu-se o emprego de menores de 9 anos e reduziu-se a jornada diária de menores de 13 anos de idade para 9 horas e dos adolescentes de menos de 18 anos para 12 horas.³⁴

Em 1839, na Alemanha, começou-se a regulamentar o trabalho infantil e o feminino.³⁵

Entre 1840 e 1850, restou proibido o trabalho de mulheres nas minas em território inglês, e fixou-se em 10 horas a jornada máxima nas demais indústrias.³⁶

Em 1841, uma lei francesa interditou o trabalho do menor de 8 anos, limitou em 8 horas a jornada do de 12 anos e fixou em 12 horas o trabalho do de 16 anos de idade.³⁷

³¹ OLIVEIRA, José César de, ob. cit., p.71.

³² SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. v. I. São Paulo: Ltr, 2000.p.43.

³³ OLIVEIRA, José César de. **Formação Histórica do Direito do Trabalho** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p. 71.

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p.38.

³⁵ OLIVEIRA, José César de. **Formação Histórica do Direito do Trabalho** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p. 71.

³⁶ OLIVEIRA, José César de, ob. cit., p.71.

³⁷ OLIVEIRA, José César de, ob. cit., p. 71.

Em 1843, na Itália, surgiu a versão do País da “Inspeção do Trabalho”. No mesmo ano, proibiu-se o trabalho para o menor de 9 anos de idade, assim com o labor noturno para o menor de 12 anos.³⁸

Quanto aos movimentos sociais do operariado nesta fase, podem-se destacar, em 1830, na França, a *Revolução Operária*, em Lyon, para a fixação do salário mínimo; e, em 1833, na Suíça, a fundação da primeira associação operária na cidade de Biel.³⁹

A segunda fase, consistente na *sistematização e consolidação do Direito do Trabalho*, compreendeu o período de 1848 a 1919.⁴⁰ Seu início foi marcado pela publicação do *Manifesto Comunista* e pelo movimento cartista. De fato, em 1847, Marx e Engels reuniram-se no “Congresso de Londres”, e, em 1848, publicaram o *Manifesto Comunista*.

O “Manifesto”, de Marx e Engels, e seu “socialismo científico” representaram a reorientação estratégica das classes socialmente subordinadas “sepultando a hegemonia, no pensamento revolucionário, das vertentes insurrecionais ou utópicas”.⁴¹

Já o movimento cartista, organizado pela Associação dos Operários (na Inglaterra) usava “como armas de luta grandes manifestações de massa e o

³⁸ OLIVEIRA, José César de, ob. cit., p.71.

³⁹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. v. I. São Paulo: Ltr, 2000.p.43.

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo:LTr, 2005. p. 95.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo : LTr, 2001. p.43-44.

encaminhamento de centenas de petições ao Parlamento”.⁴² Eram questões defendidas pelos cartistas o sufrágio universal masculino, a votação secreta e a remuneração dos deputados da Câmara dos Comuns (para tornar possível aos trabalhadores candidatarem-se aos postos legislativos), entre outras. Sua importância é destacada pelo fato de que tal movimento “traduz a primeira grande ação coletiva sistemática dos segmentos dominados na estrutura socioeconômica da época perante a ordem institucional vigorante – agindo os trabalhadores na qualidade de sujeito coletivo típico”.⁴³

Os marcos legislativos dessa fase podem ser verificados em países como França, Alemanha, Estados Unidos da América, Suíça, Inglaterra, Áustria-Hungria, Itália e Rússia.

Em 1848, na França, criou-se a *Comissão de Luxemburgo* para instaurar algumas medidas em benefício dos trabalhadores. Como resultado de seu trabalho, tornou-se reconhecido expressamente o direito ao trabalho, com a instituição para os desocupados das “Oficinas Nacionais”; foram suprimidas as agências pagas de colocação; foi fixada em 10 horas a jornada máxima de trabalho; e foi reconhecido, de forma irrestrita, o direito de associação e de greve.⁴⁴

⁴² PAZZINATO, Alceu Luiz, SENISE, Maria Helena Valente. **História Moderna e Contemporânea**. São Paulo: Ática, 1993. p.178.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo : LTr, 2001. p.43.

⁴⁴ OLIVEIRA, José César de. **Formação Histórica do Direito do Trabalho** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.72.

Em 1849, após várias ações do movimento cartista perante o Parlamento inglês, fixou-se em 10 horas a jornada diária máxima do trabalhador-homem adulto.⁴⁵

Em 1853, na Alemanha, elevou-se a idade mínima para o trabalho para 12 anos, além de limitar-se a jornada dos menores de 14 anos a 6 horas diárias.⁴⁶

Em torno de 1867, nos Estados Unidos, surgiram as “Secretarias de Trabalho” em nível estadual, e em 1868 foi estabelecida em 8 horas por dia a jornada máxima dos trabalhadores.⁴⁷

Em 1869, uma lei alemã estabeleceu a responsabilidade do empregador sobre o fornecimento e manutenção de todos os aparelhos necessários ao trabalho, tendo em vista a proteção da vida e da saúde dos operários.⁴⁸

Em 1878, na Suíça, aprovou-se a chamada “Lei Fabril”.⁴⁹

Em 1885, na Áustria-Hungria, estabeleceu-se a “Lei de doze horas” nas fábricas.⁵⁰

⁴⁵ OLIVEIRA, José César de. Oliveira, ob.cit., p.72.

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p.39.

⁴⁷ OLIVEIRA, José César de. **Formação Histórica do Direito do Trabalho** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p. 72.

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p.39.

⁴⁹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. v. I. São Paulo: Ltr, 2000.p.44.

⁵⁰ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.44.

Em 1897, na Rússia, fixou-se a jornada de trabalho em 11 horas e meia.⁵¹

No mesmo ano, na Inglaterra, aprovou-se a “Lei de acidentes de trabalho”.⁵²

Em 1901, na França, iniciou-se a redação do “Code du Travail”.⁵³

Também nessa fase, percebe-se o início de um esforço estatal em direção à internacionalização das normas trabalhistas, com a realização, em 1883, do Congresso de Zurich, no qual se sugeriu que fosse criado um Direito Internacional do Trabalho.⁵⁴

Em 1890, realizou-se a “Conferência de Berlim”, na qual “os 14 países reunidos discutiram medidas sobre duração da jornada, descanso semanal e férias”⁵⁵. Já na Alemanha, realizou-se, por esforços de Guilherme II, a “Conferência Internacional de Proteção ao Operário”.⁵⁶

Também como sinal dessa internacionalização, surgiu, em 1900, a “Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores”, quando também começaram a ser firmados os primeiros tratados internacionais em âmbito trabalhista.⁵⁷

⁵¹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. ob. cit., p.44.

⁵² SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. ob. cit., p.44.

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p.40.

⁵⁴ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. v. I. São Paulo: Ltr, 2000. p.44.

⁵⁵ OLIVEIRA, José César de. **Formação Histórica do Direito do Trabalho** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.72.

⁵⁶ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. v. I. São Paulo: Ltr, 2000.p.45.

⁵⁷ OLIVEIRA, José César de. **Formação Histórica do Direito do Trabalho** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p. 72.

Na mesma linha, realizou-se na Suíça, em 1906, um congresso internacional com a presença de delegações de 13 países para estudar a proteção ao trabalho feminino.⁵⁸ Em 1913, colocou-se em discussão a proibição do trabalho noturno aos menores em um congresso realizado em Berna.

Ocorreu também neste período um grande desenvolvimento do movimento operário sindical nos países do capitalismo central.

Em 1849, na Noruega, como resultado do reconhecimento da liberdade de associação e de reunião, fundaram-se várias associações operárias.⁵⁹

Em 1861, na Alemanha, fundou-se a “Associação de Trabalhadores Alemães”.⁶⁰

Em 1864, na Suíça, realizou-se o “Primeiro Congresso da Internacional Socialista”.⁶¹

Em 1866, nos Estados Unidos, realizou-se um Congresso Operário na cidade de Nova York.⁶²

⁵⁸ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. v. I. São Paulo: Ltr, 2000. p.45.

⁵⁹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.44.

⁶⁰ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.44.

⁶¹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.44.

⁶² SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.44.

Em 1867, no mesmo País, iniciou-se o movimento sindical chamado de “Knights of Labor”⁶³ (Cavaleiros do Trabalho).

Em 1867, novamente na Suíça, realizou-se o “Segundo Congresso da Internacional Socialista”.⁶⁴

Em 1868, na Bélgica, Bakounine fundou-se a “Aliança Internacional Anarquista”.⁶⁵

Em 1876, na França, realizou-se o “Primeiro Congresso Geral Operário”, em Paris.⁶⁶

Em 1876, nos Estados Unidos, fundou-se o Partido Socialista Trabalhista da América do Norte.⁶⁷

Em 1877, fundou-se a Liga Setentrional dos Operários Russos.⁶⁸

Em 1880, no mesmo País, fundou-se o Partido Operário francês.⁶⁹

⁶³ OLIVEIRA, José César de. **Formação Histórica do Direito do Trabalho** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.72.

⁶⁴ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. v. I. São Paulo: Ltr, 2000. p.44.

⁶⁵ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.44.

⁶⁶ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.44.

⁶⁷ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.44.

⁶⁸ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.44.

⁶⁹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.44.

Em 1883, na Inglaterra, fundou-se a “Fabian Society”.⁷⁰

Em 1886, surgiu na França, a Federação Sindical e nos Estados Unidos, a Federação Americana do Trabalho.

Em 1889, em solo francês, realizou-se o “Congresso Internacional de Trabalhadores”, com a proclamação da jornada de 8 horas e a fixação de 1º de maio como o Dia do Trabalho.

Em 1895, fundou-se, no mesmo País, a Central Geral dos Trabalhadores (CGT).⁷¹

Em 1901, fundou-se, em território suíço, na Basileia, a Associação Internacional para Proteção ao Trabalhador.

Em 1902, na Itália, fundou-se a Confederação do Trabalho.

Em 1911, realizou-se, na Áustria-Hungria, a Conferência Sindical de Budapeste.⁷²

Em 1914, o Partido Trabalhista inglês lançou manifesto propondo a autocomposição dos conflitos de classe.⁷³

⁷⁰ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.44.

⁷¹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.44.

⁷² SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.45.

Pode ser também notada no período a ocorrência de várias greves e manifestações operárias em vários centros industriais.

Em 1844, na Alemanha, registraram-se agitações em Langembielau e Peteswaldare, e tumultos em Breslau e Warmbrum.⁷⁴

Em 1902, na Itália, realizou-se uma greve geral, na cidade de Gênova, com o intuito de estabelecer um plano legal da liberdade de coalizão.⁷⁵

Também em 1902, na Suécia, realizou-se uma greve geral para obter-se, no plano político, o sufrágio universal.⁷⁶

Em 1904, na Rússia, registraram-se as primeiras lutas operárias.⁷⁷

Em 1905, igualmente na Rússia, realizou-se uma greve geral (no mesmo ano em que era promulgada a sua Constituição).⁷⁸

Também em 1905, na Alemanha, realizou-se a greve geral dos mineiros em Reinland-Westf.⁷⁹

⁷³ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.45.

⁷⁴ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.45.

⁷⁵ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.45.

⁷⁶ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.45.

⁷⁷ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.45.

⁷⁸ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.45.

⁷⁹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.45.

Em 1917, em território russo, realizou-se a “Grande Greve de Petrogrado” e iniciou-se a Revolução Comunista.⁸⁰

Entre 1918 e 1919, na Espanha, realizaram-se greves na cidade de Barcelona, as quais foram violentamente reprimidas.

Segundo Delgado, o quadro geral até a Primeira Guerra Mundial consistiu na interação dinâmica e recíproca entre as ações vindas de baixo (ações dos trabalhadores) e as oriundas de cima, dando origem ao ramo jurídico do Direito do Trabalho.⁸¹

A terceira fase, denominada fase de *institucionalização do Direito do Trabalho*, caracterizou-se pela oficialização do ramo justralhista e sua conseqüente incorporação às ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos.⁸²

Abrangendo o período de 1919 até 1978, obtiveram-se como marcos iniciais a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁸³ e a Constituição de Weimar (1919).

⁸⁰ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.45.

⁸¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo:LTTr, 2005. p. 96.

⁸² DELGADO, Maurício Godinho, ob. cit., p. 96.

⁸³ Segundo Godinho, a Constituição Mexicana de 1917 “lança o brilho” da oficialização do Direito do Trabalho nos países periféricos ao capitalismo central.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial (1914 a 1918), foi assinado pelos vencedores do conflito, em 29 de junho de 1919, o “Tratado de Versailles”, o qual criou, dentre outras medidas, a Organização Internacional do Trabalho (Capítulo V do referido tratado).⁸⁴

Segundo José César de Oliveira, com a criação da OIT, os países signatários do Tratado de Versailles objetivaram auxiliar na busca da paz social, incentivar o estabelecimento de condições humanitárias de trabalho para todos e lutar pela dignidade e elevação do homem que trabalha, “sempre com vistas a uma internacionalização das normas sociais de proteção e à adoção dessas normas pelo governo interno dos Estados-membros”.⁸⁵

Realmente, percebe-se que desde sua instituição, na segunda década do século passado, a OIT vem desempenhando relevante papel na internacionalização do Direito do Trabalho, fomentando a uniformização de preceitos trabalhistas fundamentais e a harmonização destes preceitos com a ordem interna dos países celebrantes de seus tratados e convenções.

Em 11 de agosto de 1919, promulgou-se na Alemanha a Constituição de Weimar. A Constituição alemã foi a primeira das Cartas européias a constitucionalizar direitos trabalhistas, consistindo em referência mundial em matéria de direitos sociais.⁸⁶

⁸⁴ OLIVEIRA, José César de. **Formação Histórica do Direito do Trabalho** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.72.

⁸⁵ OLIVEIRA, José César de. Oliveira, ob.cit., p.73.

⁸⁶ OLIVEIRA, José César de. Oliveira, ob.cit., p.73.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, tal instrumento legal pôs o trabalho sob a proteção do Estado, dispôs sobre a organização de um Direito Unitário do Trabalho, garantiu a liberdade de associação para a defesa e melhoria das condições de trabalho e produção, permitiu a participação do trabalhador no processo político, reafirmou as normas sobre seguridade social e promoveu a integração do trabalhador na empresa e o seu direito de participar na fixação do seu salário e nas demais condições de trabalho.⁸⁷

Com a promulgação da Constituição de Weimar, havia sido dado o primeiro passo para a penetração do Direito do Trabalho nos Ordenamentos Constitucionais dos Estados modernos. A partir daí, vários Estados começaram a introduzir em suas Constituições nacionais preceitos trabalhistas, por exemplo, Iugoslávia em 1921, Áustria em 1925, Espanha em 1931, Brasil, em 1934, Romênia e Tchecoslováquia em 1948, e Turquia em 1961.⁸⁸

Deve-se ressaltar, porém, que a Carta de Weimar de 1919 não é o único marco legal do período. Merecem destaque as legislações nacionais da Argentina, da Austrália, dos Estados Unidos da América, da França, da Itália, da Suécia, da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) e, especialmente, a brasileira.

⁸⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p.34.

⁸⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p.40.

Em 1922, na URSS, excluíram-se das leis as greves, considerando-as recurso anti-social.⁸⁹

Em 1927, na Itália, aprovou-se a “Carta del Lavoro” (Carta do Trabalho).⁹⁰

Em 1928, na Suécia, instituiu-se a obrigatoriedade das condições das convenções coletivas.⁹¹

Em 1942, na França, decretou-se o trabalho obrigatório no período de guerra.⁹²

Em 1944, na Argentina, criaram-se os Tribunais de Trabalho.⁹³

Em 1947, na Austrália, aprovou-se lei que estabelece a conciliação obrigatória nas greves.⁹⁴

Também em 1947, nos Estados Unidos, aprovou-se a “Lei Taft-Harley”, contra a greve.⁹⁵

Como se pode observar pelos exemplos citados, a legislação trabalhista da maioria dos países desenvolvidos nesta fase, principalmente até o fim da Segunda

⁸⁹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. v. I. São Paulo: Ltr, 2000. p.48.

⁹⁰ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.47.

⁹¹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit., p.48.

⁹² SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit. p.47.

⁹³ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit. p.47.

⁹⁴ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit. p.47.

⁹⁵ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit. p.47.

Guerra Mundial, possuía um caráter notadamente autoritário e corporativista, que pode ser explicado pelos regimes políticos que se desenvolveram na Europa no período e que chegaram a influenciar diversas legislações nacionais, até mesmo de outros continentes, como foi o caso da legislação brasileira.

Nesta fase, deu-se o nascimento de três regimes de governo autoritários que adotavam a forma corporativista de organização da sociedade: o fascismo italiano (1921), o nazismo alemão (1933) e o franquismo espanhol (1939)⁹⁶, todos caracterizados pela forte intervenção do Estado na esfera privada das relações de trabalho, principalmente na regulamentação e controle das relações coletivas de trabalho.

Como bem ressalta Evaristo de Moraes Filho, terminada a guerra em 1945 e com o desaparecimento do fascismo ostensivo e expansionista como forma de governo constituído, tratou-se, a partir daquele momento, de conseguir e garantir uma política trabalhista de liberdade, quer de associação profissional, quer de negociação coletiva ou de conflito de trabalho (dissídio coletivo e greve).⁹⁷

Quanto ao Brasil, a partir do Governo Vargas, percebe-se, por meio da legislação nacional, a tentativa de fomentar, mediante uma regulamentação de cunho autoritário corporativista, o desenvolvimento e a consolidação de um “Sistema Trabalhista brasileiro”, seja pela introdução de direitos básicos do trabalhador no

⁹⁶ MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. v I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p.89.

⁹⁷ MORAES FILHO, Evaristo de, ob. cit., p.89.

ordenamento jurídico, seja pela institucionalização de órgãos administrativos e judiciais específicos para o tratamento da questão trabalhista.

Em 1925, aprovou-se a Lei de Férias.⁹⁸

Em 1930, criou-se o Ministério do Trabalho brasileiro.⁹⁹

Em 1931, aprovou-se a Lei Sindical.¹⁰⁰

Em 1932, instituiu-se a Lei sobre Convenções Coletivas.¹⁰¹

Em 1934, criaram-se as Juntas de Conciliação e Julgamento.¹⁰²

Em 1939, organizou-se a Justiça do Trabalho.¹⁰³

Em 1940, instituiu-se o salário mínimo.¹⁰⁴

Em 1943, aprovou-se a Consolidação das Leis do Trabalho.¹⁰⁵

⁹⁸ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. v. I. São Paulo: Ltr, 2000. p.47.

⁹⁹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit. p.47.

¹⁰⁰ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit. p.47.

¹⁰¹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit. p.47.

¹⁰² SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit. p.47.

¹⁰³ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit. p.47.

¹⁰⁴ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit. p.47.

¹⁰⁵ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit. p.47.

Em 1963, criou-se o Estatuto do Trabalhador Rural.¹⁰⁶

Interessante notar que a estrutura deste “Sistema Trabalhista” brasileiro autoritário-corporativista, construído, basicamente, entre 1930 e 1945, a partir da criação do Ministério do Trabalho, manteve-se quase inalterada, tanto na fase democrático-populista de 1945 - 1964 quanto na fase do regime militar iniciada em 1964¹⁰⁷, vindo a sofrer alterações substanciais apenas ao final da década de 80, já no limiar do século XX.

Com relação ao movimento operário em termos mundiais, percebem-se neste período grande desenvolvimento e fortalecimento do sindicalismo, principalmente nos países do capitalismo central e notadamente após a Segunda Grande Guerra, com a disseminação do ideal do Estado de Bem-Estar Social e a sedimentação dos direitos de liberdade de associação e sindicalização na cultura jurídica ocidental.¹⁰⁸

A quarta e última fase, consistente na *crise do Direito do Trabalho*, abrangeu o final do século XX e vem se estendendo até o presente momento.

Do ponto de vista econômico, contribuíram para essa fase de turbulência e alterações do Direito do Trabalho a chamada “crise do petróleo” (1973/74), que abalou profundamente a saúde do sistema econômico capitalista; os avanços tecnológicos,

¹⁰⁶ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas, ob. cit. p.47.

¹⁰⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo:LTr, 2005. p. 113.

¹⁰⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003. p.106.

marcados pela microeletrônica, robotização da produção e microinformática, que agravaram “a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando-se a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho”¹⁰⁹; e o surgimento e desenvolvimento da globalização, fator ao qual se aliou o aparecimento dos “tigres asiáticos” no cenário econômico mundial como potências comerciais, que acirraram a concorrência mundial e levaram as economias dos países periféricos a uma profunda crise e à crescente dependência do capital estrangeiro.

Do ponto de vista jurídico no Brasil, o marco fundamental deste período é a promulgação de uma nova Constituição da República, em 5 de outubro de 1988.

Conforme Delgado, pretendeu-se com a introdução da nova Carta Constitucional no cenário jurídico brasileiro:

[...] valorizar formas autônomas de exercício de poder, não apenas através de instrumentos políticos clássicos (ainda que raramente utilizados na história brasileira, como o plebiscito e referendium – art.14 da CF/88), como ainda mediante mecanismos de produção autônoma do Direito (que traduzem meio notável de exercício do poder).¹¹⁰

O referido autor indica diversos dispositivos constitucionais para sufragar suas reflexões.

¹⁰⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2001. p.46.

¹¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo:LTr, 2005. p.123.

Como preceitos com clara intenção de fomentar a produção normativa autônoma trabalhista, têm-se os incisos VI, XIII, XIV e XXVI do art. 7º, os arts. 8º, 9º, 10 e 11, todos dispostos no Capítulo II, Título II, da CF.

Pelo inciso VI do art. 7º, o legislador constituinte abriu uma exceção à regra da irredutibilidade salarial, autorizando a redução dos salários via convenção ou acordo coletivo.

Pelo inciso XIII, facultou a compensação de horários e a redução da jornada legal às partes, por meio dos mesmos instrumentos de negociação coletiva.

Pelo inciso XIV, flexibilizou a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, também via produção coletiva autônoma de normas.

Pelo inciso XXVI, reconheceu, via Constituição Federal, o valor das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Quanto ao art. 8º, é proclamou na Carta Magna a liberdade associativa e de sindicalização, ao proibir a interferência do Estado na constituição e organização das entidades sindicais e a obrigatoriedade de filiação. Além disso, garantiu este mesmo dispositivo a estabilidade de emprego ao dirigente sindical, garantia essencial para uma atuação livre e coerente com os anseios da categoria dos respectivos líderes sindicais.

Em seu art. 9º, a Constituição assegurou aos trabalhadores o exercício coletivo da greve.

Com o art.10, assegurou-se “a participação de trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”.¹¹¹

Por fim, o art.11 assegurou-se aos empregados de empresas com mais de duzentos trabalhadores a eleição de um representante com o objetivo de promover o entendimento direto entre estes e os empregadores.

Na verdade, deve-se ressaltar, em coro com Delgado, que este processo de transição democrática brasileira veio acompanhado por um movimento de desarticulação e flexibilização do Direito do Trabalho, inspirado em tendências político-ideológicas influentes no mundo capitalista desenvolvido, com a direta e indireta redução dos direitos e garantias trabalhistas.¹¹²

Segundo Maurício Godinho Delgado, a crise e a transição do Direito do Trabalho, que se desenvolveram na Europa Ocidental a partir de meados ou fins da década de 1970, com o desenrolar de uma hegemonia¹¹³ no cenário político-cultural europeu de um pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social, “fizeram-se

¹¹¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 9 ed. São Paulo: RT, 2004. p.28.

¹¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo:LTr, 2005. p. 114.

¹¹³ Mediante vitórias eleitorais decisivas de governos neoliberais como a de Margaret Thatcher, na Inglaterra, e a de Helmut Kohl, na Alemanha.

sentir tardiamente no Brasil, ao longo da década de 1990 – em pleno processo de transição democrática desse ramo jurídico detonado pela Constituição de 1988”.¹¹⁴

Em meio à crise generalizada do capitalismo mundial, iniciada em meados da década de 1970 e intensificada na década de 1990, as idéias neoliberais ganharam força, o que começou a provocar mudanças estruturais no modelo trabalhista até então praticado, com reflexos no plano tanto individual quanto no coletivo. De protecionista, irrenunciável, inflexível e irredutível (o que trazia segurança ao trabalhador), o Direito do Trabalho tornou-se negociável, renunciável e flexível.¹¹⁵

A autonomia coletiva, introduzida pelo processo de transição democrática no Brasil, mas sem o fortalecimento do sindicalismo nacional, aliou-se à flexibilização e desregulamentação das normas individuais trabalhistas provocadas pela crise do sistema econômico capitalista, o que começou a colocar em xeque muitas das conquistas históricas da classe operária.

Como reflexo da crise, chegou-se a falar, também, em uma sociedade sem Direito do Trabalho, assim como ilustra a seguinte passagem do artigo intitulado *O novo mundo do trabalho* de Antônio Álvares da Silva:

O mundo do trabalho está desmoronando. O grande edifício, erguido com tanto esforço por juristas e economistas depois da Revolução Industrial, trincou-se e dá mostras certeiras de que virá

¹¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo:LTr, 2005. p.117.

¹¹⁵ VIANA, Márcio Túlio.**Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994.p.137.

ao chão. Foi afetado em todas as suas células constitutivas e não há esperanças de salvá-lo.¹¹⁶

No entanto, segundo Maurício Godinho Delgado:

[...] passadas pouco mais de duas décadas do início da crise do ramo juslaborativo, não se tornaram tão consistentes as catastróficas predições de uma sociedade sem trabalho. Não se tornaram também consistentes as alardeadas predições de uma sociedade capitalista com intensas relações laborativas subordinadas e pessoais, mas sem algo como o Direito do Trabalho.¹¹⁷

Todo este processo de crise capitalista e de desarticulação do ramo justrabalista será explicado mais detalhadamente no próximo capítulo.

¹¹⁶ SILVA, Antônio Álvares da. **O novo mundo do trabalho**. Revista Del Rey. n. 2. Abril de 1998.p.24.

¹¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo : LTr, 2001. p.46.

CAPÍTULO 2 – CRISE CAPITALISTA E DESARTICULAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO FINAL DO SÉCULO XX

Com o final da Segunda Guerra Mundial, os Estados Unidos da América surgiram como o país mais rico e poderoso do mundo, ameaçado apenas pela antiga União Soviética.

Foram criados dois blocos distintos: o capitalista liderado pelos Estados Unidos; e o socialista, comandado pela URSS. O confronto entre as duas potências mundiais da época veio impulsionar o desenvolvimento interno tanto dessas nações quanto dos países ligados a elas.

É certo que o modelo capitalista americano conseguiu muito mais êxito e aliados que o socialismo soviético, seja pelo sucesso de suas políticas econômicas, como o *Fair Deal* e o Plano Marshall, seja pelo rigor e falta de transparência do modelo soviético.

Conforme Márcio Túlio Viana, do fim da Segunda Guerra aos anos de 1970, o capitalismo ocidental conheceu os chamados “anos gloriosos”. Eram tempos de consumo crescente, lucros fartos e pleno emprego.¹¹⁸

A média anual das taxas de crescimento econômico dos países desenvolvidos atingiu 5,1% na década de 60.¹¹⁹

O sistema apoiava-se, basicamente, em três modelos: verticalização das empresas, concentrando todas as etapas de produção, com o uso intensivo de recursos

¹¹⁸VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994.p.133.

¹¹⁹ BARBOSA, Alexandre de Freitas, MORETTO, Amilton. **Políticas de Emprego e Proteção Social**. v. I. São Paulo: ABET, 1998. p.103

energéticos; padronização dos produtos; e produção em série com o trabalho sem prazo, ao longo do dia, em funções fixas e fragmentadas.¹²⁰

Defendia-se nessa época que o Direito deveria tutelar de forma abrangente o trabalhador, com regras precisas e irrenunciáveis, devendo sempre prevalecer a mais favorável.

Principalmente nos países centrais, desenvolveram-se e fortaleceram-se, de modo acentuado, os sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais.

Como efeito desse desenvolvimento, nota-se, principalmente na Europa Ocidental, uma efetiva disposição política e institucional favorável à negociação coletiva e à contratação coletiva como instrumento preferencial de regulação do trabalho. Tal disposição permitiu a disseminação dessa forma de contratação nos vários setores da economia central.¹²¹

Para José Francisco Siqueira Neto:

O resultado concreto deste direcionamento foi – no âmbito de configuração específico – o aumento da participação e do controle dos trabalhadores sobre as relações de trabalho, principalmente no tocante ao processo de admissão de novos trabalhadores, determinação da jornada de trabalho, fixação dos

¹²⁰ VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho: Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.133.

¹²¹ No Brasil, no entanto, o sistema de relações de trabalho (consolidado em meados da década de 40) se desenvolveu sobre base corporativista, o que impediu o processamento da negociação coletiva e o fortalecimento dos sindicatos.

padrões salariais gradativamente mais uniformes, introdução de novas tecnologias, alteração do processo produtivo e efetivação de demissões.¹²²

No entanto, com a chegada dos anos de 1970, esse Direito do Trabalho progressista, de características protecionistas em relação aos empregados, e toda esta estrutura construída pelo capitalismo pós-guerra começaram a ser questionados.

Iniciava-se a crise do final do século XX.

Três são os fatos apontados como desencadeadores da crise.

Em primeiro lugar, a chamada “crise do petróleo” que deu início a uma longa década de recessão (década de 70).

Para Delgado, a crise abalava a higidez do sistema econômico, acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho.¹²³

Além do desemprego crescente, as pressões inflacionárias insistiam em resistir a todas as medidas e políticas governamentais, o que resultou em níveis inflacionários muito elevados.

¹²² SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil** in Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado? 2.ed..São Paulo: Scritta,1997. p. 331.

¹²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo : LTr,2001,p45.

A instabilidade do mercado financeiro crescia e tornava-se cada vez mais difícil de ser controlada.

Nesse contexto, deu-se a criação de um neologismo que representava bem essa conjuntura mundial de baixo crescimento econômico e inflação: a “estagflação”.

Se na década de 1960 o crescimento médio anual dos 18 países mais industrializados do mundo era de 5,1%, na década de 70, apesar do aumento da população, esse crescimento médio caía para 3,3%.¹²⁴

Os preços do petróleo quadruplicaram. Adotou-se uma política de diversificação centrada sobre o próprio setor energético (carvão, urânio, etc.). As empresas começaram a reduzir drasticamente seus custos, adotando como estratégica a eliminação dos chamados “desperdícios”, não só de energia, mas também de matéria-prima e de mão-de-obra.

Percebia-se uma ruptura do pleno emprego verificado no período glorioso do capitalismo. Em 1974, o desemprego atingiu 12 milhões de trabalhadores nos países do capitalismo central, o dobro do apurado em 1966.¹²⁵

Em segundo lugar, o aprofundamento da chamada “III Revolução Industrial”, que introduziu, de acordo com Maurício Godinho Delgado:

¹²⁴ DEÁK, Csaba. **Seminário Internacional GLOBALIZAÇÃO E ESTRUTURA URBANA**, FAUUSP, 9-10 setembro de 1997, São Paulo, FAUUSP e em forma revisada e com o acréscimo da seção 7, no Encontro Nacional da ANPUR, 2001, Rio de Janeiro.

¹²⁵ BARBOSA, Alexandre de Freitas, MORETTO, Amilton. **Políticas de Emprego e Proteção Social**. v. I. São Paulo: ABET, 1998. p.104.

[...] um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização, e microinformática. Tais avanços da tecnologia agravaram a redução de postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria¹²⁶

Tal agravamento da redução dos postos de trabalho era facilmente explicado pelos donos de empresas. O custo do robô tornava-se muito mais baixo que o do trabalhador humano e seu trabalho é muito mais exato. Além disso, a máquina não possuía direitos trabalhistas, como descanso remunerado, horas extras, adicional noturno, etc., necessitando apenas de cuidados de manutenção.

Como expõe Márcio Túlio Viana, enquanto no cinema as máquinas se rebelavam contra os homens, na vida real não era muito diferente pois passavam a competir com eles, expulsando-os de seus postos de trabalho.¹²⁷

Nos Estados Unidos, a taxa de desocupação do mercado de trabalho passou de 4% no final dos anos 60 para 9% no início dos anos de 1980.¹²⁸

Maurício Godinho Delgado esclarece que a renovação tecnológica intensa passou a eliminar as antes impermeáveis barreiras do espaço e do tempo, acirrando a competição capitalista no plano das diversas regiões do globo.¹²⁹ Na era tecnocrônica, as inovações se mantinham novas por pouco tempo: seis meses na indústria, seis

¹²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo : LTr,2001.p.46.

¹²⁷ VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994.p.134.

¹²⁸ BARBOSA, Alexandre de Freitas, MORETTO, Amilton. **Políticas de Emprego e Proteção Social**. v. I. São Paulo: ABET, 1998. p.104.

¹²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo : LTr,2001.p.46.

semanas no comércio e poucas horas nos serviços. A cada piscar de olhos um produto diferente invadia o mercado.¹³⁰

Surge nesse momento, o último fator de constituição e agravamento da crise do século XX, a globalização ou *mondialization*.

O surgimento e desenvolvimento da globalização, ao lado do aparecimento dos “tigres asiáticos” no cenário econômico mundial como potências comerciais, em razão de seus preços muito competitivos (conseguidos por jornadas extenuantes de trabalho e baixa remuneração da mão-de-obra), levaram as economias dos países periféricos a uma profunda crise e à dependência do capital estrangeiro.

Com a globalização, os sistemas econômicos dos países se internacionalizaram formando um grande sistema mundial, o que deu origem ao chamado “fenômeno migratório do capital”. Tal fenômeno consistia no fato de que o capital não se fixava em determinado país, migrando de mercado para mercado em função da maior rentabilidade e do menor risco apresentados. O capital se tornou volúvel e especulativo.

As empresas, sempre interessadas em reduzir custos e aumentar lucros, começaram a se instalar nos países que ofereciam melhores incentivos fiscais e mão-de-obra mais barata, transnacionalizando-se ou, até mesmo, tornando-se “apátridas”. A

¹³⁰ VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994.p.134.

NIKE descobriu que era possível fabricar por 16 dólares na Coreia o mesmo tênis que nos EUA custava 100. A *SEARS* começou a produzir roupas em Bangladesh.¹³¹

Ainda como reflexo da crise, as empresas tiveram de enxugar seus custos, aumentando drasticamente o exército de reserva de desempregados no mundo inteiro. Nos países da União Européia, por exemplo, a taxa de desemprego, que girava em torno de 3% no final da década de 1960, atingia 11% em 1995.¹³² Este fato faz com que o movimento sindical perdesse muito de sua força reivindicatória.

Como preço para continuarem existindo em tempos de recessão, as empresas passaram a reivindicar mais poderes de negociação e discussão sobre as normas relativas ao trabalho.

Márcio Túlio Viana ensina:

O emprego total vai-se fazendo parcial; a segurança cede espaço à instabilidade; a regulação geral tende a se individualizar. Em lugar da lei, o ajuste; em vez da imperatividade, a renúncia. Mesmo a norma mais favorável pode ser vencida pela vontade.¹³³

¹³¹ VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.135.

¹³² BARBOSA, Alexandre de Freitas, MORETTO, Amilton. **Políticas de Emprego e Proteção Social**. v. I. São Paulo: ABET, 1998. p.104.

¹³³ VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.138.

Na maioria dos países desenvolvidos, cerca de 30% da mão-de-obra ocupada em 1995 já era composta por trabalhadores temporários ou com jornada parcial de trabalho.¹³⁴

Em conformidade com o exposto por Csaba Deak no Seminário Internacional Globalização e Estrutura Urbana, realizado na Universidade de São Paulo em 1997:

[...] a globalização e seu conceito-irmão, o neoliberalismo são, na Europa, uma reação à social-democracia, ao prestígio do Estado de bem-estar e da democracia embasada em uma camada relativamente ampla de classe média. No Brasil, onde nunca houve social-democracia ou estado de bem-estar, não passam de novas formas mal dissimuladas de entreguismo.¹³⁵

Pode-se observar que com a globalização o discurso neoliberal começou a ganhar força, influenciando decisivamente as diretrizes e políticas estatais que são adotadas a partir dali ao redor do mundo.

Para os neoliberais a conjuntura apresentada exigia adaptação e reformulação das leis e políticas governamentais no sentido de permitir uma atuação empresarial mais livre e menos onerosa. A tese do *Estado mínimo* se espalha no Ocidente.

¹³⁴ BARBOSA, Alexandre de Freitas, MORETTO, Amilton. **Políticas de Emprego e Proteção Social**. v. I. São Paulo: ABET, 1998. p.105.

¹³⁵ DEÁK, Csaba. Seminário Internacional GLOBALIZAÇÃO E ESTRUTURA URBANA, FAUUSP, 9-10 setembro de 1997, São Paulo, FAUUSP e em forma revisada e com o acréscimo da seção 7, no Encontro Nacional da ANPUR, 2001, Rio de Janeiro.

No que tange o Direito do Trabalho, as idéias neoliberais provocavam mudanças estruturais profundas, ocasionando sua desarticulação: de protecionista, irrenunciável, inflexível e irredutível (o que trazia segurança ao trabalhador) tornava-se negociável, renunciável e flexível.¹³⁶ Seu foco passou de uma tutela integral do trabalhador praticada no período glorioso do capitalismo pós-guerra¹³⁷, para a proteção da própria relação de emprego, que havia se tornado extremamente frágil e precária por causa da crise.

A nova onda passou a ser a flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas sob o fundamento de aumento da produtividade e da competitividade das empresas e das economias nacionais.¹³⁸ Adotou-se um conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar normas ou direitos trabalhistas para ajustar-se à realidade econômica e produtiva.¹³⁹

Segundo Viana, a flexibilização tornou o Direito do Trabalho “mais elástico, menos duro, menos rígido. E, também, de certo modo, mais submisso”.¹⁴⁰

Se de um lado, a flexibilização realmente tornou o Direito mais submisso ao capital, às políticas neo-imperialistas dos países centrais, de outro tornou-o mais

¹³⁶ VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.135.

¹³⁷ Também chamado de Era de Ouro do capitalismo, segundo Eric Hobsbawm.

¹³⁸ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil** in Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado? 2.ed. São Paulo: Scritta, 1997.p.333.

¹³⁹ SIQUEIRA NETO, José Francisco, ob. cit., p.333.

¹⁴⁰ VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994.p.133.

maleável, mais capaz de evoluir e de adaptar-se ao ritmo e à dinâmica da sociedade atual. No entanto, como salienta Falchetti¹⁴¹, quando se diz “flexibilizar” em países diferentes pode-se estar falando de coisas também diferentes.

Assim é que na Holanda flexibilizar significa, principalmente, adaptar a jornada; nos Estados Unidos, variar funções; na Itália, desindexar salários; e na Espanha, precarizar contratações.¹⁴²

Importante destacar, também, que há várias formas de se flexibilizar. Pode-se flexibilizar negociando, por meio de um ajuste coletivo; interpretando, quando os tribunais atenuam a lei; regulamentando, quando uma lei nova passa a tratar de outro modo a questão; e, também, desregulamentando, quando a lei se vai deixando um vazio.¹⁴³

Adotando a classificação de José Francisco Siqueira Neto, a flexibilização diferencia-se quanto aos fins, ao objeto e à forma.¹⁴⁴

Quanto aos fins a que se destina, a flexibilização pode ser **de proteção**, quando aplicada para dar proteção ao trabalhador; **de adaptação**, quando é realizada uma adequação de leis rígidas a novas circunstâncias, fazendo-se uma valoração

¹⁴¹ Apud.Viana, Márcio Túlio.Ob.cit. p.141.

¹⁴²VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.141.

¹⁴³ VIANA, Marcio Túlio, ob. cit.. p.138-139.

¹⁴⁴ SIQUEIRA NETO, José Francisco.**Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil** in Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado? 2.ed. São Paulo: Scritta,1997.p.335.

global dos comandos das normas; ou **de desregulamentação**, quando há uma revogação de benefícios ou regras trabalhistas.

Quanto ao objeto, a flexibilização pode ser **interna**, quando modifica aspectos de uma relação empregatícia já existente, como no caso de modificação das condições de trabalho de determinado operário; ou **externa**, quando relacionadas à entrada ou à saída de trabalhadores do mercado de trabalho.

Quanto à forma, pode ser ela **do tipo imposta**, seja por ato unilateral do Estado seja pelo próprio empregador; ou **do tipo negociada**, quando os sujeitos da relação discutem e estabelecem entre si as regras a serem respeitadas.¹⁴⁵

A respeito da desregulamentação do Direito do Trabalho, é pertinente dizer que esta consiste no processo pelo qual normas trabalhistas são revogadas, deixando um vazio legislativo.

Na desregulamentação, o Estado (terceiro interventor) deixa de regulamentar determinada situação, transferindo essa responsabilidade para os sujeitos envolvidos na relação de trabalho. Eles deverão, portanto, negociar os termos do contrato empregatício, fortificando-se, enquanto pólos da relação trabalhista, e permitindo o equilíbrio e o benefício mútuo.

¹⁴⁵ SIQUEIRA NETO, José Francisco, ob.cit..p.335.

No Brasil do final do século XX, no entanto, os pólos da relação empregatícia encontraram-se sempre em desequilíbrio. De um lado, os fortes detentores do poder econômico – os empregadores – de outro, os trabalhadores e sua força de trabalho, enfraquecidos pela crise capitalista e pela falta de representatividade de seus sindicatos.

De fato, como compreender-se-á melhor no capítulo seguinte, no País, principalmente nos anos de 1990, a flexibilização e a desregulamentação constituíram-se em instrumentos de desarticulação do Direito do Trabalho e de reafirmação do poder dos detentores dos meios de produção.

CAPÍTULO 3 - A DESARTICULAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NOS ANOS 90 NO BRASIL

Nas últimas décadas, o Brasil vem sofrendo o efeito da crise capitalista. O setor produtivo que antes se encontrava em plena expansão, começa a experimentar um

processo de retração econômica que encontra justificativa na abertura pela qual passou o mercado interno, antes protegido contra a concorrência externa.

Além disso, como já dito no capítulo anterior, a crise do petróleo, os avanços tecnológicos nas áreas da microeletrônica, robotização e microinformática, além da globalização, contribuíram de modo decisivo para a crise brasileira, seja no seu aspecto econômico, social ou jurídico.

Sob o aspecto jurídico observa-se, a partir dos anos de 1960, o primeiro sinal do processo de desarticulação do Direito do Trabalho com a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) pela Lei n. 5.107/66 (hoje regulado pela Lei n. 8.036/90). O FGTS vem trazer um sistema alternativo ao rígido e então criticado (pelos empresários) sistema celetista.

À época, a nova sistemática sujeitava o empregado a realizar uma escolha expressa no momento da celebração do contrato. Como uma primeira opção, o empregado teria o modelo celetista com seu sistema de indenizações crescentes por tempo de serviço e a estabilidade decenal. Por outro lado, teria ele a opção do sistema do FGTS, com direito a depósitos mensais em conta vinculada no montante de 8% do valor do seu salário mensal incluindo, nas situações cabíveis, a média de gorjetas.

Optando pelo sistema do FGTS, o trabalhador não teria direito às indenizações e à estabilidade celetistas, porém teria o direito de saque de seu Fundo de Garantia em

caso de dispensa desmotivada¹⁴⁶, além de um acréscimo rescisório de 10%(após a Constituição da República de 1988 passa para 40%) sobre o valor total depositado até o momento da ruptura do contrato.

Segundo Maurício Godinho Delgado:

[...] a sistemática do FGTS liberalizou, economicamente, o mercado de trabalho no país, se contraposta à sistemática então vigorante: com isso, aproximou o sistema justralhista, no tocante à cessação do contrato a um mercado do tipo liberal, em contraponto ao do tipo regulado. É que a sistemática do Fundo de Garantia não apenas retirou limites jurídicos às dispensas desmotivadas (no sistema do Fundo, repita-se não seria mais possível, juridicamente, o alcance da velha estabilidade celetista), como também reduziu, de modo significativo, o obstáculo econômico-financeiro às rupturas de contratos inferiores a nove/dez anos, substituindo-o pela sistemática pré-constituída dos depósitos mensais do FGTS.¹⁴⁷

Analisando as conseqüências do novo sistema, diz Márcio Túlio Viana, que com o FGTS “o nível dos salários baixou. E o poder diretivo cresceu, tirando eficácia da CLT. Hoje, o empregado tudo aceita, o empregador tudo pode. A flexibilização legal da despedida trouxe a flexibilização selvagem em tudo mais”.¹⁴⁸

Outro fato determinante para a desarticulação do Direito do Trabalho, agora já na década de 1970, foi a criação do trabalho temporário pela Lei n. 6.019/74, o qual

¹⁴⁶ No caso de pedido de demissão do empregado, o direito ao saque do Fundo estaria garantido no momento de sua aposentadoria ou de sua morte.

¹⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed.. São Paulo: LTr, 2003. p.1228.

¹⁴⁸ VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994.p.147.

rompeu com a idéia clássica celetista de bilateralidade da relação de emprego ao criar uma relação justralhista trilateral.

Assim, modificando o entendimento convencional de uma relação empregatícia formada unicamente por patrão e empregado, a lei passou a regular situação nova: de uma relação de emprego formada por trabalhador temporário, empresa de trabalho temporário (ou terceirizante) e empresa tomadora de serviços.

Nessa nova situação, o trabalhador é inserido no processo produtivo da empresa tomadora sem ter seus laços justralhistas estendidos a esta, os quais são mantidos com a empresa intermediadora. Isto é, há uma dissociação da relação econômica de trabalho com a relação jurídica de emprego que lhe seria correspondente.¹⁴⁹

Como bem assinala Maurício Godinho Delgado:

[...] essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo da sua história.¹⁵⁰

Para o mesmo autor:

¹⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed.. São Paulo: LTr, 2003. p.424.

¹⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho, ob.cit.. p.424-425.

[...] a Lei n. 6.019, de 1974, ao gerar a figura do trabalho temporário, pareceu querer firmar tipicidade específica, inteiramente afastada da clássica relação de emprego. Não apenas sufragava a terceirização (o que inseria um contraponto à CLT), mas também fixava rol modesto de direitos para a respectiva categoria, além de regras menos favoráveis do que aquelas aplicáveis a empregados clássicos também submetidos a contratos a termo (art.443 e seguintes da CLT).¹⁵¹

A desarticulação do Direito do Trabalho no Brasil agravou-se pelo processo de flexibilização, que se desenvolveu principalmente na década de 1980 e se consolidou na de 1990.

Chegou ao País o fenômeno da globalização, elevando o nível de competitividade no mercado mundial de forma assustadora.

O então revigorado discurso liberal (neoliberalismo) começou a surtir efeito nos programas governamentais e na cultura jurídica do Brasil. Flexibilizar as regras jurídicas e afastar a norma imperativa da gestão pública socioeconômica nacional passaram a ser tendências culturais prestigiadas no País.

A flexibilização foi utilizada largamente pelas empresas. Um grupo aderiram à chamada “**flexibilização defensiva**”, outros à “**ofensiva**”.

¹⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho, ob.cit.. p.445.

A flexibilização **defensiva**, como bem lembra Márcio Túlio Viana, ocorria no momento em que as empresas, ao invés de se modernizarem, preferiam realizar dispensa de pessoal, corte de benefícios e terceirizar. Como consequência, ocorria um agravamento nas condições dos trabalhadores, “prensados entre salários de fome e um turn-over igualmente massacrante”.¹⁵²

Já a flexibilização **ofensiva**, informa o mesmo autor, transformava os modos de produção não tanto por meio de robôs, mas de novas técnicas de organização, como os círculos de controle de qualidade, as células de produção e o *just-in-time*. No entanto, o modelo de comando adotado, de traços autoritários, limitava o seu êxito.

Em consonância à flexibilização, houve um grande crescimento do número de sindicatos, porém a grande maioria sem qualquer tipo de representatividade.

Na verdade, desde fins dos anos 80, com a Constituição e a crise acentuada da década seguinte, verifica-se verdadeira pulverização do sindicalismo no País.

Afirma Márcio Túlio Viana:

Mesmo as centrais (sindicais) são pouco representativas, em termos numéricos: só abarcam 30%, centralizando as lutas em poucos grupos. Mas o pior é que o novo modelo conspira fortemente contra o movimento sindical, na medida em que -como

¹⁵² VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.145.

vimos- fragmenta a classe operária e espalha o pânico do desemprego.¹⁵³

Em conformidade com Siqueira Neto, nesse:

[...] contexto, enfatiza-se a competitividade das empresas no mercado globalizado, investindo-se contra toda forma de regulamentação estatal e contratual fora dos limites da empresa que possa restringir a autonomia empresarial e aumentar de qualquer forma os custos do trabalho.¹⁵⁴

Ainda como exemplos da influência da flexibilização no ordenamento jurídico brasileiro nas décadas de 1960, 1970 e 1980, podem-se ainda citar, em coro com Márcio Túlio Viana - além das já mencionadas leis n. 5.107/66 e n. 6.019/74 – a Lei n. 4.923/65, que regula a redução salário-jornada, via ajuste coletivo; a Lei n. 6.494/77, que regula o contrato de estágio, permitindo a subordinação sem vínculo; o Decreto n. 90.880/85, que introduz a isenção para a microempresa de certas exigências celetistas; e a Lei n. 7.418/87 que traz consigo a descaracterização do transporte como salário, sendo fornecido o trajeto casa-trabalho-casa¹⁵⁵.

Nos anos de 1990, o processo de desarticulação do Direito do Trabalho encontrou seu apogeu. Justificava-se a questão da flexibilidade das normas

¹⁵³ VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr., Texto atualizado em abril de 2001. p.13.

¹⁵⁴ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil** in Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado? 2.ed. São Paulo: Scritta,1997. p.332.

¹⁵⁵ VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994. p.147.

justrabalistas (consideradas rígidas) à necessidade de adaptação aos padrões da concorrência internacional, por si já bastante flexibilizada.¹⁵⁶

A solução encontrada para quebrar essa rigidez normativa do ordenamento trabalhista e do mercado de trabalho contemplava a desregulamentação dos direitos trabalhistas e o incentivo às negociações coletivas, com o objetivo de flexibilizar a questão dos direitos indisponíveis dos trabalhadores, ou até mesmo a desconstruí-los.¹⁵⁷

A própria Constituição flexibilizou, permitindo: a redução de salários, mesmo sem redução da jornada (art. 7º, inc. VI), e a ampliação da jornada, nos turnos ininterruptos de revezamento, mesmo sem pagamento de adicional (art.7º, XIV), em ambos os casos através de ajuste coletivo; e ainda a exclusão da natureza salarial da participação nos lucros (art. 7º, inc. XI).¹⁵⁸

Aliás, a respeito da Carta Constitucional, Maurício Godinho Delgado tece crítica interessante:

O modelo jurídico-trabalhista brasileiro sintetiza, hoje, o próprio impasse vivido pela jovem democracia brasileira. Fustigado pelo sopro modernizador e democratizante de um conjunto de

¹⁵⁶ A febre da flexibilização: segundo Viana, na Espanha, para combater o desemprego, incentiva-se a aposentadoria precoce; na Alemanha, as empresas instaladas há menos de 6 meses, ou com até 20 empregados, são livres para contratar a prazo, mesmo para cargos que existam permanentemente; na Itália, permite-se que os atores sociais fixem, em nível coletivo, a percentagem dos contratos a prazo de cada empresa.

¹⁵⁷ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil** in Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado? 2.ed. São Paulo: Scritta, 1997. p. 327-328.

¹⁵⁸ VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr., Texto atualizado em abril de 2001. p.14-15.

intenções brandidas pelo receituário político da última década e meia do século XX, alcançou preservar e reproduzir, ao mesmo tempo, instituições e mecanismos que ao longo da história, sempre desempenharam fundamental papel conspiratório contra a Democracia. A Constituição da República de 1988, nesse quadro, veio consubstanciar o ponto jurídico culminante desse impasse: um rol de preceitos e institutos que apontam para a linha de construção democrática e mais igualitária da sociedade brasileira, ao lado de institutos e mecanismos que inviabilizam essa efetiva construção, apontando resistentemente para o passado autoritário da história do país. Em um plano, normas inegavelmente inovadoras, que tangenciam o futuro e criam condições à normatização democrática desse futuro. Ao seu lado, normas e figuras jurídico-institucionais que encarnam um direcionamento antitético à intenção renovadora manifestada pelo mesmo texto constitucional, lançando um véu de incerteza sobre a própria possibilidade de sucesso histórico concreto da intenção democrática sugerida.¹⁵⁹

Nesse quadro jurídico, encontram-se outros diplomas que contribuíram para a precarização das relações de trabalho a partir da década de 90, enfraquecendo o ramo justralhista.

Em primeiro lugar, a Lei n. 9.300/96, introduzindo o parágrafo 5º no art. 9º da Lei n. 5.889/73 (que regula o trabalho rural), retirou do montante do salário do trabalhador rural as utilidades que porventura o empregador viesse a oferecer.

Diz tal parágrafo:

A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infra-estrutura básica, assim como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do

¹⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed.. São Paulo: LTr, 2003. p. 135.

trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais.¹⁶⁰

Essa inovação trouxe visível prejuízo aos trabalhadores rurais, principalmente no que se refere às parcelas trabalhistas calculadas sobre o salário.

Em segundo lugar, pode-se citar a Lei n. 9.601/98, que modificou as regras relativas ao contrato de trabalho por tempo determinado, interferindo sensivelmente no quadro normativo que regulava esta espécie de contrato (art. 443 da CLT e correlatos).

Como exceção à regra geral do Direito do Trabalho de indeterminação da duração dos contratos empregatícios, o contrato a termo só poderia ser celebrado em determinadas hipóteses, especificadas em lei. Além disso, as regras relativas à sua duração, à sucessividade por outro contrato da mesma espécie e à sua prorrogação restringiam ao máximo sua aplicação.

Como bem pontua Delgado:

O novo diploma não apenas diminuiu as restrições à pactuação dos contratos a termo – o que por si só, compromete de modo grave a eficácia de alguns princípios fundamentais do Direito do Trabalho (em particular, os princípios da norma mais favorável e da continuidade da relação de emprego). A nova lei teve a

¹⁶⁰ BRASIL. **Lei 5.889**, de 11 de junho de 1973. CLT, legislação previdenciária, constituição / org, Nelson Mannrich. 4 ed..São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

preocupação, ainda, de aprofundar a carência de direitos trabalhistas já característica dessa espécie contratual.¹⁶¹

Em terceiro lugar, há a edição da medida provisória n. 1.952-31/2000, que dispôs sobre o Banco de Horas e o Contrato a Tempo Parcial.

No primeiro caso, a MP alterou o parágrafo 2º do art. 59 da CLT, que dispunha sobre o Banco de Horas. Tal alteração consistia em passar, de 120 (cento e vinte) dias para 1 (um) ano, o prazo máximo para a compensação de horas, sem acréscimo de salário. De qualquer modo, a questão do Banco de Horas deveria ser ainda tratada em acordo ou convenção coletiva de trabalho e o limite máximo de horas trabalhadas permanecia de 10 (dez) horas diárias.

A nova redação do parágrafo ficou assim:

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.¹⁶²

No segundo caso, a referida MP criou o trabalho em regime de tempo parcial, acrescentando o art. 58-A e parágrafos:

¹⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed.. São Paulo: LTr, 2003. p.549.

¹⁶² BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 31 ed.. São Paulo: LTr, 2004.p.39.

Art. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais.

1º. O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

2º. Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.¹⁶³

Tal tipo de contrato só veio precarizar, ainda mais, a situação da classe operária, já massacrada pelas contingências desfavoráveis do mercado de trabalho. Além disso, consistiu, como visto, no aumento do poder dos empregadores, pela possibilidade de transferência do regime integral para o parcial mediante negociação coletiva.

Não bastassem tais iniciativas legais, os trabalhadores ainda eram prejudicados por condutas reprováveis de certos empregadores e pelo despreparo de representantes sindicais e de agentes públicos.

Na primeira situação, evidencia-se o caso das falsas cooperativas de mão-de-obra.

¹⁶³ BRASIL, *ibidem*, .p.39.

Com o advento da Lei n. 8.949/94, que introduziu o parágrafo único do art. 442 da CLT, estabelecendo que “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”, vários empregadores começaram a mascarar suas relações de emprego por meio de cooperativas.

Havia denúncias de que, para fugir das obrigações advindas do vínculo empregatício, certos empregadores faziam seus empregados assumirem roupagem de cooperados, porém mantinham com eles verdadeiras relações de emprego com todos os seus elementos constitutivos.¹⁶⁴

Como bem analisa Márcio Túlio Viana: “De certo modo, o caso das cooperativas é mais do que uma fraude à lei: é fraude através da lei, contra o direito. O pretexto é o desemprego. A razão é o lucro. O resultado é o subemprego”.¹⁶⁵

Na segunda situação, acordos realizados por representações sindicais no período analisado comprovaram seu despreparo. Na década de 1990, sindicatos do ABC ligados à Força Sindical celebraram acordo ilegal que “extinguiria” anotações na CTPS e “reduziria” as contribuições do FGTS¹⁶⁶.

¹⁶⁴ Como informa Viana, é o que acontece com frequência em muitas fazendas do interior paulista, que se dedicam ao cultivo de laranjas. Muitas se recusam a contratar formalmente empregados: só admitem “cooperados”, que em geral não sabem sequer o nome da “cooperativa” e referem-se a ela não como algo deles, mas como sua empregadora, intuindo a realidade atrás da farsa. Vide VIANA, Márcio Túlio. Fraude a Lei em tempos de crise. Palestra proferida no X EMAT no Rio de Janeiro, e no CEPE em Minas Gerais em outubro – novembro de 1996.

¹⁶⁵ VIANA, Márcio Túlio, **ob. cit.**, p.12.

¹⁶⁶ VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr., Texto atualizado em abril de 2001. p.15.

Para completar, em 1995, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria n. 865, a qual impedia a autuação por parte dos fiscais do trabalho quando a empresa estivesse cumprindo convenção ilegal.¹⁶⁷

Não menos grave foi a edição, no mesmo ano, da Portaria GM / MTb n.401 criando o “Programa de Desregulamentação de Normas Administrativas do Trabalho” .

Assim, tendo em vista o contexto de desarticulação do Direito do Trabalho pátrio, tal como descrito até aqui, faz-se necessário que propostas como a do Consórcio de empregadores rurais sejam discutidas e difundidas, por serem mais próximas à idéia básica de *justiça social*, sem que obstaculizem o pleno avanço do sistema econômico capitalista no Brasil.

Por esse motivo, faz-se mister discutir as especificidades deste instituto.

¹⁶⁷ Concordando com Viana, ilegal é a portaria. Esta portaria foi revogada no Governo Lula (pós-2002).

CAPÍTULO 4 - O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS

4.1 - Panorama geral do trabalho no campo

A situação do trabalhador nesse contexto de crise do Direito do Trabalho encontra-se extremamente precarizada.

As tendências mundiais de elevação do desemprego e de expansão da informalidade ditam os rumos do mercado de trabalho.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a desocupação do mercado de trabalho atinge o índice mais elevado da história. Atualmente, são cerca de 180 milhões de indivíduos sem trabalho e mais de 1 (um) bilhão de subempregados ou parcialmente empregados.¹⁶⁸

Também, conforme levantamento da OIT realizado em 2002, o setor informal responde por 30% das ocupações nos países desenvolvidos.¹⁶⁹

Em países tidos como periféricos a situação é ainda mais grave. As tendências mundiais de flexibilização vêm por fragilizar ainda mais as relações de emprego, relegando os trabalhadores a condições subumanas de trabalho e de vida.

No México, o setor informal chega a atingir 60% das vagas de trabalho. Na Índia, o índice de informalidade do mercado de trabalho chega a 90% no mesmo período (2002).¹⁷⁰

¹⁶⁸ ALMANAQUE ABRIL. Atualidades Vestibular. 2004. **Procuram-se vagas em todo o mundo**. Geografia Mundo. p.55.

¹⁶⁹ Ibidem, p.56.

¹⁷⁰ Ibidem, p.56.

Não bastasse isto, os países em desenvolvimento concentram, segundo dados de 2000, 88% dos desempregados do globo terrestre. Além disso, nesses países a população em idade de trabalhar vem crescendo em ritmo acelerado, sem a devida expansão da produção para criar postos de trabalho para todos.¹⁷¹

No Brasil, a realidade não é diferente. Altas taxas de desocupação da força de trabalho convivem com os também elevados índices de informalidade do emprego e da economia nacional. Segundo dados do IBGE, em 2000 o País possuía 11,4 milhões de pessoas sem emprego, perdendo em números absolutos apenas para a Índia.¹⁷² Em 2002, apurou-se que 58% dos trabalhadores brasileiros – 45,4 milhões de pessoas - encontra-se no setor informal.¹⁷³

Além disso, a diminuição dos números de postos de trabalho (emprego formal) e a sua gradual substituição por formas de trabalho menos onerosas ao capital empresarial, como, ilustrativamente, o trabalho autônomo e o trabalho mecanizado, tem dado ensejo à rediscussão do papel do Direito do Trabalho como instrumento não só de proteção das garantias conquistadas pelos trabalhadores ao longo dos anos como também de garantia e fomento da própria relação de trabalho humano, relação esta cada dia mais frágil e vulnerável aos anseios de acumulação e de concentração de renda do empresariado.

¹⁷¹ Ibidem, p.55.

¹⁷² ALMANAQUE ABRIL.Atualidades Vestibular.2004. **Desemprego nas alturas**. Geografia Brasil. Economia..p.109.

¹⁷³ FATOS E NÚMEROS. Brasil. Dados Gerais.Economia. **Trabalho: mercado pela informalidade, mercado de trabalho sofre também com o alto índice de desemprego**. p.24.

Esses dados são importantes para a introdução do tema deste capítulo, pois traçam uma linha que permite oferecer uma melhor análise e compreensão da situação atual do mercado de trabalho e da posição em que se encontra o trabalhador nesse contexto.

No Brasil, mais especificamente no campo, a realidade se encontra cada vez mais difícil. O grande contingente de trabalhadores rurais encontra-se, em sua maioria, no setor informal, sem ter seus direitos trabalhistas e sociais respeitados.

A situação mais grave é a dos bóias-frias. Estes são trabalhadores que são contratados para períodos de curta duração, geralmente para atividades ligadas às safras, de plantio, colheita, preparo do solo, etc.

Inúmeros mecanismos são utilizados no campo como meio de conexão do trabalhador ao sistema econômico, sem a garantia do patamar mínimo de direitos trabalhistas assegurados pela ordem jurídica. São exemplos desta realidade o trabalho informal, as falsas parcerias e as cooperativas de mão-de-obra.

No meio rural, por exemplo, constitui prática corrente a ação de certos empresários no sentido de induzir seus empregados a constituir sociedades cooperativas para fornecer trabalhadores através da prestação de serviços para suas empresas na tentativa de reduzir sensivelmente os encargos advindos da contratação direta de empregados, pois na relação cooperativa não incidem normas tipicamente

trabalhistas, tais como as que dão direito a férias, repouso semanal remunerado, décimo terceiro salário, etc..

Mesmo depois de constituírem as cooperativas e de vincularem-se a elas, tais trabalhadores costumam realizar suas funções do mesmo modo¹⁷⁴ como faziam anteriormente, restando caracterizado, na realidade, verdadeiro vínculo empregatício, apesar de na forma jurídica constarem como trabalhadores autônomos cooperados.

No entanto, tal prática tem sofrido muitas críticas da literatura especializada, inclusive tendo sua legalidade questionada na Justiça do Trabalho, por constituírem, estas cooperativas, verdadeiras intermediadoras de mão-de-obra, modalidade ilegal de contratação de trabalho no meio rural.

Na realidade, como bem analisa Márcio Túlio Viana, “de certo modo, o caso das cooperativas é mais do que uma fraude à lei: é fraude através da lei, contra o direito. O pretexto é o desemprego. A razão é o lucro. O resultado é o subemprego”.¹⁷⁵

Além disso, é também comum no meio rural a atividade dos chamados “gatos” ou agenciadores de mão-de-obra, indivíduos que se ocupam na formação de turmas de trabalhadores rurais para então disponibilizar a sua mão-de-obra nas propriedades onde houver demanda de trabalho. Tais agenciadores recebem o pagamento dos tomadores de serviço e repassam apenas uma pequena parte do montante total aos

¹⁷⁴ Com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

¹⁷⁵ VIANA, Márcio Túlio .**O trabalhador rural** in Curso de Direito do Trabalho: Estudos em memória de Célso Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994 . p.12.

rurícolas, descumprindo visivelmente as normas protetivas de Direito do Trabalho. No entanto, tais aliciadores de mão-de-obra têm responsabilidade legal de cumprimento da legislação trabalhista, pois, conforme Mazur,

[...] segundo a lei específica¹⁷⁶, equipara-se ao empregador a pessoa física que, por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária mediante utilização do trabalho de outrem, reservando ao agenciador a condição de empregador rural equiparado.¹⁷⁷

Por sua vez, o contrato de safra, modalidade especial de contrato de emprego por tempo determinado, estabelece um vínculo direto e de duração limitada entre o obreiro e o produtor rural, ficando a sua pactuação dependente das variações sazonais da atividade agrícola. Por sua natureza tipicamente justrabalista, este tipo contratual garante ao rurícola o chamado “patamar civilizatório mínimo” de direitos trabalhistas.¹⁷⁸ No entanto, dada a sua natureza temporária, não atende plenamente aos anseios juslaborais de vinculação e inclusão produtiva contínua do indivíduo na sociedade.

Há, ainda, a curiosa experiência do trabalho avulso rural, forma de contratação praticada por alguns sindicatos no Estado de São Paulo.¹⁷⁹ Consiste na formação de uma entidade sindical, à qual competiria selecionar, cadastrar, treinar e encaminhar os avulsos aos tomadores, na medida das necessidades de cada um, ficando também o sindicato responsável pela fiscalização, disciplina, medicina e segurança do trabalho. O

¹⁷⁶ A Lei n. 5. 889/73, art.4º.

¹⁷⁷ MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais: a mais nova forma de contratação de trabalho rural**. Curitiba: Editora Juruá, 2002. p. 23.

¹⁷⁸ Expressão de Maurício Godinho Delgado.

¹⁷⁹ Segundo notícia de Maurício Mazur, ob. cit. p. 26.

sindicato ainda seria responsável pela remuneração e recolhimento de todos os encargos de seus associados.

Apesar de contar com o apoio de alguns juristas de renome¹⁸⁰, a idéia do trabalho avulso no meio rural, através da intermediação de sindicatos, tem sido repudiada por grande parte da doutrina nacional.

O argumento principal proposto baseia-se no fato de a atuação do sindicato como intermediador de mão-de-obra ser no mínimo, contraditória, ao funcionar ao mesmo tempo como “empregador” e representante dos interesses profissionais da categoria.

Nesse sentido, como poderia agir o sindicato selecionando e encaminhando os avulsos aos seus tomadores, além de remunerar o trabalho prestado e recolher os encargos (atividades tipicamente empresariais), e, ao mesmo tempo, lutar pela defesa dos interesses profissionais da categoria representada (nitidamente contrapostos aos anteriores)?

Dessa forma, seria inviável a existência de uma entidade sindical que defendesse interesses profissionais e econômicos ao mesmo tempo, exatamente pelo fato de serem contraditórios entre si.

Além disso, a adoção dessa forma de contratação no meio rural estaria violando a própria natureza das entidades sindicais representantes de categorias

¹⁸⁰ Assim, como o faz Irany Ferrari. Vide MAZUR, Maurício, ob. cit., p.26-27.

profissionais, pois, assim como dispõe o art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho:

É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses [...] profissionais de todos os que como [...] empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.¹⁸¹

Analisadas essas modalidades de conexão de trabalhadores à economia rural, percebe-se que, basicamente, apenas se somam à antiga tradição de concentração de renda e exclusão social do País. Assim, não se confirmaram como instrumentos de aperfeiçoamento da gestão trabalhista em nossa economia.

Surgem também neste contexto do trabalho rural no Brasil discussões geradas tanto no seio da sociedade civil quanto nos centros de governo acerca de alternativas de políticas de geração de trabalho e renda capazes, adaptando-se às novas circunstâncias econômicas brasileiras, de generalizar o emprego formal como fonte principal de integração e inclusão do cidadão na sociedade contemporânea.

É então, em meados da década de 1990, que surge, por esforços da Federação da Agricultura de São Paulo e de produtores rurais do Estado do Paraná, com contribuição da fiscalização trabalhista do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, *o consórcio de empregadores rurais*.

¹⁸¹ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 31 ed.. São Paulo: LTr, 2004. p.75.

Tal instituto consiste em uma nova forma de organização e de contratação no meio rural, a qual vem prometendo trazer benefícios significativos tanto para os trabalhadores quanto para os produtores rurais.

Por este motivo e por representar, neste contexto de fragilização e precarização das relações de emprego e do Direito do Trabalho, um possível contraponto jurídico a essa desarticulação é que o estudo sobre o “Consórcio de Empregadores Rurais” faz-se relevante neste momento.

4.2 - O problema do trabalho no campo

Como bem ressalta Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:

Desde o início da colonização, vem sendo ressaltada, em nosso país, a vocação agrária peculiar à nossa economia, uma vez que a extensão territorial do Brasil disponibiliza grandes áreas de solo fértil e apto, mediante cuidados pouco onerosos, a propiciar uma agricultura abundante.¹⁸²

No Brasil, segundo dados da Confederação Nacional da Agricultura de 2003, o agronegócio representa cerca de 31% do Produto Interno Bruto brasileiro e responde por 40% das exportações nacionais (cerca de 25 bilhões de dólares).¹⁸³

¹⁸² FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Modalidades de contratação no meio rural e o consórcio de empregadores** in Repertório IOB de Jurisprudência, n. 202/2000, caderno 2, segunda quinzena de outubro/2000, São Paulo. p. 856.

¹⁸³ LEMES, Viviane Aparecida. **A figura Jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos**. São Paulo: LTr, 2005. p.49.

Além disso, é o setor que mais emprega no País. Segundo dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD – IBGE), de um total de mão-de-obra ocupada de 75,4 milhões, 15,5 milhões correspondem à agropecuária, seguidos pelos 15,2 milhões da prestação de serviços, pelos 10,7 milhões do comércio e pelos 8,3 milhões da indústria de transformação. Outros segmentos compõem o montante residual da população ocupada brasileira, tais como o setor público, o setor de transportes e a indústria de construção, mas sem tanto destaque.¹⁸⁴

Desse modo, a organização e o disciplinamento do trabalho no campo se fazem fundamentais para o fortalecimento da economia nacional.

No entanto, historicamente, mais precisamente nos primeiros séculos de nossa História, tal regulação do trabalho rural ainda não existia. Muito porque a mão-de-obra utilizada nas culturas de cana e de café era a escrava. Desse modo, não interessava aos latifundiários qualquer tipo de norma que pudesse impor limites ou interpor barreiras ao seu poder sobre seus escravos.

Com o advento do Direito do Trabalho, em suas primeiras manifestações, pré-1930, após a abolição da escravatura (1888), não houve efetiva aplicação de normas trabalhistas no campo brasileiro.

¹⁸⁴ LEMES, Viviane Aparecida, ob.cit., p.49.

Curiosamente, com a estruturação do sistema normativo de 1930 a 1943 (CLT), manteve-se o trabalhador rural isolado do Direito do Trabalho (art. 7º da CLT). Apenas com o *Estatuto do Trabalhador Rural*, de 1963, é que se iniciou o processo lento de aplicação do Direito do Trabalho à imensa área rural brasileira.

Como já apontado, este processo ainda não obteve êxito, em face do enorme universo de trabalhadores rurais excluídos das proteções trabalhistas no campo do país.

Na verdade, esta exclusão é até mais abrangente.

A partir de um levantamento global sobre o trabalho realizado por volta de 1970, a Organização Internacional do Trabalho chegou à conclusão de que em países em desenvolvimento o problema laborial mais grave não era o desemprego, mas a existência de um grande número de trabalhadores pobres, muito dos quais envolvidos em processos produtivos sem que as atividades sejam reconhecidas, registradas, protegidas ou regulamentadas pelas autoridades públicas.¹⁸⁵

Em outras palavras, a OIT identificou a informalidade¹⁸⁶ como o mais grave problema dos países periféricos em relação ao trabalho.

¹⁸⁵ CAMPOS, Marcelo Gonçalves. **Relações de trabalho rural e ilegalidade nas contratações: uma busca de soluções** in Síntese Trabalhista, v.12, n. 138, dezembro/2000, Porto Alegre. p. 5.

¹⁸⁶ Informalidade vista aqui como a relação entre empregadores que não possuem reconhecimento estatal e seus empregados, podendo se encaixar nessa classe, a meu ver, os empregadores que compõem a economia informal.

No Brasil, a informalidade se expressa também de outra maneira: no não reconhecimento da relação laborativa por parte dos empregadores. Alegações como as de altos custos, forte concorrência empresarial e cargas tributária e previdenciárias elevadas são comumente levantadas para justificar o trabalho informal.

A falta de uma fiscalização mais eficaz e a conseqüente impunidade, muitas vezes, contribuem para incentivar a conduta da informalidade.

Para se ter uma idéia mais precisa da gravidade da situação do trabalhador rural, faz-se interessante analisar o resultado estatístico da Pesquisa Nacional de Domicílios (PNAD) do IBGE realizada em 1998.

O IBGE identificou que 90,98% dos trabalhadores rurais em geral¹⁸⁷ não tem recolhidas suas contribuições previdenciárias.

A PNAD apurou que 70,48% dos trabalhadores em típica relação de emprego não possuem Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) anotadas.¹⁸⁸

Como mencionado no item anterior, a situação é mais grave quando se trata dos trabalhadores chamados comumente de "bóias-frias", contratados para períodos de

¹⁸⁷ Sem discriminar se em relação de emprego ou não. Vide IBGE/ PNAD – 1998, citada em CAMPOS, Marcelo Gonçalves. **Relações de trabalho rural e ilegalidade nas contratações: uma busca de soluções** in Síntese Trabalhista, v.12, n. 138, dezembro/2000, Porto Alegre. p. 7.

¹⁸⁸ IBGE/ PNAD – 1998, citada em CAMPOS, Marcelo Gonçalves. **Relações de trabalho rural e ilegalidade nas contratações: uma busca de soluções** in Síntese Trabalhista, v.12, n. 138, dezembro/2000, Porto Alegre. p. 7.

curta duração, geralmente para atividades ligadas ao plantio e colheita de café, cana, feijão, batata, tomate, laranja, melancia, morango, dependendo da região do país.

Segundo Luís Fernando Duque de Sousa e Sônia Toledo Gonçalves:

A imensa maioria destes trabalhadores encontra-se alijada de qualquer proteção legal: as relações de trabalho se desenvolvem basicamente no campo da informalidade, o que acarreta inúmeros prejuízos, não só aos trabalhadores, pois empregado sem registro não tem a garantia de respeito a direitos básicos, mas também à toda a sociedade, já que estes trabalhadores, excluídos de qualquer amparo previdenciário e sem acesso sequer à merecida aposentadoria, certamente vão engrossar a sofrida classe de miseráveis.

Por outro lado, quando as propriedades rurais são alvo da fiscalização do Ministério do Trabalho ou da atuação do Ministério Público do Trabalho, a reclamação comumente apresentada pelos produtores é a de que é impossível registrar inúmeros trabalhadores para curtos períodos de trabalho.¹⁸⁹

A dificuldade apontada pelos produtores encontra-se relacionada à própria natureza da atividade rural, já mencionada: o plantio e a colheita exigem um contingente grande de trabalhadores por curtos espaços de tempo, o que os obriga a permanecer em constante processo de migração.

Como bem assinala Anemar Pereira Amaral:

¹⁸⁹ SOUZA, Luis Fernando Duque de, GONÇALVES, Sônia Toledo. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural - breves considerações e análise da legalidade.** Disponível em (www.mte.gov.br) . Acesso em 15 de abril de 2002. Os autores eram auditores do trabalho à época da publicação. p. 2.

Neste quadro de desorganização dos produtores rurais, e muito mais ainda dos próprios trabalhadores, proliferavam, em passado recente, os famosos "gatos" ou "turmeiros" (indivíduos que se ocupam na formação de turmas de trabalhadores para colocá-los à disposição de outrem no serviço da agricultura). Essa figura, tão combatida pelos agentes da fiscalização do trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho, já está praticamente extinta nos dias de hoje. Não quer isto dizer que os problemas acabaram, pois em lugar dos "gatos" vieram as "gatoperativas de trabalho", entidades com vestes de pessoa jurídica, requintes de sofisticação dispostas a explorar com muito mais voracidade a mão-de-obra do trabalhador rural.

As conhecidas cooperativas de trabalho têm-se revelado a forma mais desumana de exploração do trabalho alheio - com especial destaque para aquelas que atuam no meio rural. Impressiona, em tais entidades, o grande número de pessoas que arregimentam, às quais se nega a menor garantia legal, multiplicando as lesões aos direitos trabalhistas.¹⁹⁰

Tendo em vista os problemas e as dificuldades encontrados em relação ao trabalho no campo, passaram os proprietários rurais, o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho a discuti-los, buscando novas soluções.

4.3 - As discussões iniciais sobre o tema

Em meados da década de 1990, surgiram as primeiras discussões sobre o Consórcio de empregadores rurais.

¹⁹⁰ AMARAL, Anemar Pereira. **Condomínio de Empregadores: uma alternativa para a contratação no meio rural**. Disponível em ([www. Prt15.gov.br](http://www.Prt15.gov.br)). Acesso em 15 de abril de 2002.p.1-2.

Apesar de a idéia de uma união de produtores rurais para a contratação conjunta de mão-de-obra já ter sido discutida em nível regional no Estado do Paraná¹⁹¹, as discussões sobre o tema só começaram a ganhar dimensão nacional e internacional a partir dos últimos anos do século XX, com a mobilização de vários organismos governamentais e não-governamentais para debaterem e oferecerem suas contribuições.

Procurando pensar novas formas de contratação no meio rural que viessem garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas sem inviabilizar a produção, foi realizado, no dia 14 de maio de 1999¹⁹², em Campinas, Estado de São Paulo, um Seminário Internacional¹⁹³ que versava sobre o tema “Novas Formas de Contratação no Campo”.

Promovido pela Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, o seminário contou com a participação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Federação da Agricultura do Estado de São Paulo, da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo, de representantes do Instituto Nacional de Seguridade Social e de juristas ligados ao Direito do Trabalho.

¹⁹¹ Vide LEMES, Viviane Aparecida. **A figura Jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos**. São Paulo: LTr, 2005.p. 58-59.

¹⁹² FONSECA, Ricardo Tadeu da. **Consórcio de empregadores: uma alternativa imediata para a empregabilidade**. In *Gênesis*, v. 14, n. 84, dezembro/2001, Curitiba.p.861.

¹⁹³ Anais do evento arquivados no Ministério Público do Trabalho, em Campinas.

Conforme o então Procurador do Trabalho Anemar Pereira Amaral¹⁹⁴ duas propostas chamaram a atenção: a do “Sindicato de trabalhadores avulsos” e a do “Órgão gestor de mão-de-obra” ou “Condomínio de empregadores”.

A primeira proposta consistia na formação de uma entidade sindical à qual competiria selecionar, cadastrar, treinar e encaminhar os avulsos aos tomadores, na medida das necessidades de cada um, ficando também o sindicato responsável pela fiscalização, disciplina, medicina e segurança do trabalho, assim como pela remuneração e recolhimento de todos os encargos de seus associados.

No entanto, essa proposta foi repelida pela maioria dos participantes, como descreve o então procurador:

A proposta foi prontamente repelida pela maioria dos participantes, que levantaram dezenas de obstáculos à sua aplicação. Argumentaram os seus opositores no sentido de que as sociedades sindicais têm por finalidade a defesa das respectivas categorias, ou seja, os interesses profissionais não se compadecem com os econômicos. Desse modo, não se pode cogitar da existência de um sindicato para defender os interesses do empregado e do empregador, simultaneamente.

Qual o papel do sindicato de classe quando seleciona o trabalhador e o encaminha ao tomador de serviços, ficando responsável pela sua coordenação e disciplina no local de trabalho e ainda pelo seu pagamento? Quando estará agindo como parceiro e como antagonista nas relações diárias de trabalho?

Mesmo que assegurasse o registro como empregado, o sindicato não poderá atuar como empregador de seu associado, por

¹⁹⁴ AMARAL, Anemar Pereira. **Condomínio de Empregadores: uma alternativa para a contratação no meio rural**. Disponível em ([www. Prt15.gov.br](http://www.Prt15.gov.br)). Acesso em 15 de abril de 2002. p.3.

absoluta incompatibilidade com os seus objetivos. É uma excrescência sem medida.

A única hipótese legal de trabalho avulso em que o sindicato participa da relação entre o trabalhador e o tomador é aquela prevista na Lei do Trabalho Portuário - Lei n.º 8.630/93 com as alterações introduzidas pela Lei n.º 9.719/98, numa situação excepcionalíssima. Ainda assim, não é pacífico que o sindicato profissional deve atuar como órgão gestor de mão-de-obra ali previsto...

A estrutura do sindicalismo brasileiro, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal, não permite uma interpretação a admitir essa figura. Dispõe o art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho:

"É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. § 1 - A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica[...]".¹⁹⁵

Afastada a primeira alternativa, passou-se à análise do "Condomínio de empregadores".

Inicialmente idealizada pela Federação da Agricultura do Estado de São Paulo¹⁹⁶ (FAESP), a proposta consistia na associação de produtores rurais de determinada região para a criação de um órgão gestor de mão-de-obra, o qual

¹⁹⁵ AMARAL, Anemar Pereira, ob.cit., p.3. O então procurador Anemar Pereira Amaral é hoje integrante do TRT da 3ª Região (Minas Gerais).

¹⁹⁶ MANNRICH, Nelson. **Consórcio de empregadores rurais** in Repertório IOB de Jurisprudência, n. 202/2000, caderno 2, segunda quinzena de outubro/2000, São Paulo.p.396.

assumiria uma personalidade jurídica, ficando os produtores solidariamente responsáveis pelas obrigações assumidas.

Conforme Anemar Pereira Amaral:

Deste modo, o Condomínio ou Órgão Gestor assume integralmente o papel do empregador, com imensa vantagem para ambas as partes da relação de trabalho. Para o trabalhador é assegurada a formalização do seu contrato de trabalho, com todas as garantias legais trabalhistas, previdenciárias e fundiárias; aumentando as chances de perenizar a relação de emprego em virtude do constante rodízio entre os locais de trabalho, que propiciam o aproveitamento da sua mão-de-obra em diversas safras, de diferentes culturas, no decorrer do ano; a negociação coletiva de trabalho, com a participação do sindicato de classe (que tem aumentada a sua importância no contexto), torna-se mais fácil e eficaz, pois as negociações serão centradas no Órgão; redução da migração de trabalhadores verificada na safra e entre-safra de algumas regiões e etc. Os benefícios para os produtores começam por retirar--lhe a incumbência pessoal da escrituração de dezenas de documentos relacionados com a contratação e dispensa de empregados em curtos e até curtíssimos períodos (dois, quatro, dez dias, dependendo da cultura): eliminação do "pula-pula" entre os trabalhadores, quando o agricultor vizinho está pagando alguns centavos a mais, já que se tratará do mesmo contrato de trabalho e, portanto, mesmo preço: a assunção de toda contabilidade pelo Órgão, levando em conta que o custo da administração de pessoal de cem é praticamente o mesmo de mil, dois mil empregados; não se tratará de terceirização de atividade-fim, já que, afinal, ele é quem está assumindo a relação de emprego; fica dispensado da negociação coletiva com o sindicato profissional, nem estar necessariamente filiado a um sindicato; remunera o empregado apenas pelo trabalho executado etc..¹⁹⁷

¹⁹⁷ AMARAL, Anemar Pereira. **Condomínio de Empregadores: uma alternativa para a contratação no meio rural**. Disponível em ([www. Prt15.gov.br](http://www.Prt15.gov.br)). Acesso em 15 de abril de 2002. p.3-4.

Importante destacar que experiências concretas já vinham sendo realizadas no Estado do Paraná¹⁹⁸, obtendo resultados satisfatórios.

Na ocasião, então, foi colocado um obstáculo de natureza previdenciária pelo Diretor de Arrecadação do INSS à implementação do “condomínio”. Enquadrando o “Órgão gestor de mão-de-obra” como prestador de serviços (empresa urbana), alegou que este teria de recolher contribuição previdenciária do mesmo modo que as demais empresas do ramo, posto que, além das alíquotas que recairiam sobre a remuneração individual do empregado, deveria incidir um percentual adicional sobre seu faturamento.

Graças à interferência de órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, essa tese foi rapidamente combatida. O “Condomínio” não teria qualquer finalidade lucrativa e, portanto, não haveria que falar em “faturamento bruto”. Além disso, seria ele uma “pessoa coletiva” sem fim em si mesma, mero “gestor de negócios” ou, ainda, “procurador” gracioso de uma coletividade de empregadores. Sendo assim, jamais poderia ser equiparado a uma “empresa”, cuja essência é o lucro.¹⁹⁹

Interessante ressaltar que a proposta do “Condomínio de empregadores” foi muito bem recebida pelas classes dos trabalhadores e dos empregadores e pelas suas respectivas entidades sindicais, como também pelo Ministério do Trabalho e Emprego,

¹⁹⁸ LEMES, VIVIANE Aparecida. **A figura Jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos**. São Paulo: LTr, 2005. p.56.

¹⁹⁹ AMARAL, Anemar Pereira. **Condomínio de Empregadores: uma alternativa para a contratação no meio rural**. Disponível em ([www. Prt15.gov.br](http://www.Prt15.gov.br)). Acesso em 15 de abril de 2002. p.4.

Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho. Devido a essa grande aceitação, foi criada uma comissão formada pela FAESP, FETAESP e MTE para tentar viabilizar a sua regulamentação previdenciária, o que viria a ocorrer alguns anos depois.

4.4 - As experiências iniciais: Paraná, Minas Gerais e São Paulo

4.4.1 - Experiências no Estado do Paraná

Apesar de não ser pacífica a identificação precisa da autoria sobre a idealização do Consórcio de empregadores rurais, tendo ela já sido atribuída à Federação da Agricultura do Estado de São Paulo (FAESP)²⁰⁰, a Mário Campos de

²⁰⁰ Vide MANNRICH. Nelson. **Consórcio de empregadores rurais** in Repertório IOB de Jurisprudência, n. 202/2000, caderno 2, segunda quinzena de outubro/2000, São Paulo.p.396.

Oliveira Júnior²⁰¹, e, a Dirceu Galdino²⁰², pode-se afirmar que experiências concretas do novel instituto já eram desenvolvidas no Estado do Paraná desde 1995.

Inicialmente, no município de Nova Londrina/PR, foi estruturado por produtores de cana-de-açúcar da Cooperativa Agrária dos Cafeicultores de Nova Londrina (COPRAGA) o “Consórcio Narciso Santim e outros”²⁰³, sendo considerado o pioneiro no Brasil.²⁰⁴

A estruturação do referido consórcio teve como finalidade reduzir a burocracia necessária à formalização dos contratos empregatícios celebrados, bem como diminuir os custos dos encargos previdenciários advindos da contratação de mão-de-obra.²⁰⁵

Em seguida, em Rondon/PR, foi constituído o “Consórcio Adelino Fecchio e outros”²⁰⁶, para execução conjunta de serviços pelos produtores de cana-de-açúcar do município, dada a rapidez exigida pelas usinas de álcool e de açúcar recém instaladas na região, de fornecimento da matéria-prima para seus produtos.²⁰⁷

²⁰¹ Vide relatório do Ministério Público do Trabalho 3ª Região sobre a experiência do “Condomínio” no Paraná e as expectativas de sua implantação em Minas Gerais assinado pelo procurador do trabalho, Sr. Anemar Pereira Amaral. p.3.

²⁰² LEMES, Viviane Aparecida. **A figura Jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos**. São Paulo: LTr, 2005.p.54.

²⁰³ Matrícula previdenciária CEI n. 1416300102/88, emitida em 12 de maio de 1995.

²⁰⁴ MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais: a mais nova forma de contratação de trabalho rural**. Curitiba: Editora Juruá, 2002. p. 32.

²⁰⁵ LEMES, Viviane Aparecida. **A figura Jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos**. São Paulo: LTr, 2005. p.56.

²⁰⁶ Matrícula previdenciária CEI n. 1421500126/82, emitida em 31 de maio de 1996.

²⁰⁷ LEMES, Viviane Aparecida, ob. cit., p. 58-59.

Atualmente, o “Consórcio Adelino Fecchio e outros” é formado por 49 produtores rurais, empregando cerca de 1.200 trabalhadores no período de safra (segunda quinzena de março à primeira quinzena de dezembro), sendo que na entressafra (segunda quinzena de dezembro à primeira quinzena de março) quase a totalidade dos rurícolas são aproveitados.²⁰⁸

Em 1997, no município de Paraíso do Norte/PR, foi criado o “Consórcio Carlos Orlando Cavalli e outros”²⁰⁹ por produtores da Cooperativa Agrícola Regional de Produtores de Cana Ltda. (COOPCANA).

Formado pela união de 110 produtores rurais com propriedades que variam entre 1 e 100 hectares, o consórcio também objetivou a contratação em conjunto para o cultivo da cana-de-açúcar²¹⁰.

Como benefício decorrente dessa iniciativa aos trabalhadores rurais, pode-se notar uma sensível redução das taxas de rotatividade de mão-de-obra na região.

Segundo Viviane Aparecida Lemes:

Antes do consórcio, tinha-se uma alta rotatividade de mão-de-obra, entre 3.500(três mil e quinhentos) trabalhadores a 4.000(quatro mil) trabalhadores durante o ano; com o advento do

²⁰⁸ LEMES, Viviane Aparecida, ob. cit., p.60.

²⁰⁹ Matrícula previdenciária CEI n.1417100070/89, emitida em 2 de maio de 1997.

²¹⁰ LEMES, Viviane Aparecida, ob. cit., p.60-61.

consórcio, essa rotatividade foi reduzida de 1.700 (um mil e setecentos) a 1.500 (um mil e quinhentos) trabalhadores.²¹¹

No município de Rolândia²¹², norte do Paraná, este modelo de contratação rural foi implementado pela primeira vez na atividade de corte de cana-de-açúcar, em meados de 1997^{213/214}. Sofrendo com a dificuldade de contratação direta de trabalhadores rurais na região, pela falta de mão-de-obra local, pelo reduzido período de tempo gasto em determinadas culturas ou, ainda, pela “burocracia trabalhista”, os produtores se viram obrigados a contratar por intermédio de aliciadores de mão-de-obra, chamados *gatos*.

Em seguida, passaram a contratar por intermédio de cooperativas de mão-de-obra, o que resultou na lavratura de centenas de autos de infração pelo Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E.) e na remessa destes ao Ministério Público do Trabalho da 9ª Região.

Sentindo a necessidade de buscar uma alternativa de contratação viável, tendo em vista a rigorosa fiscalização do M.T.E., a Cooperativa Agropecuária Rolândia Ltda. (COROL), maior representante de produtores locais, solicitou aos órgãos federais estudo que viabilizasse o processo produtivo de seus associados mediante o sistema de “empregadores solidários”.

²¹¹ LEMES, Viviane Aparecida, ob.cit., p.61.

²¹² A maior parte das informações no que diz respeito à experiência de Rolândia foi extraída do relatório do Ministério Público do Trabalho 3ª Região sobre a experiência do “Condomínio” no Paraná e as expectativas de sua implantação em Minas Gerais assinado pelo procurador do trabalho, Sr. Anemar Pereira Amaral.

²¹³ SOUZA, Luis Fernando Duque de, GONÇALVES, Sônia Toledo. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural - breves considerações e análise da legalidade**. Disponível em (www.mte.gov.br) . Acesso em 15 de abril de 2002. p. 2.

²¹⁴ No entanto, só foi legalmente constituído em 1998.

Foram consultados o Ministério do Trabalho, o INSS e a Receita Federal, tendo todos eles emitido pareceres desfavoráveis à implantação do sistema.

Insistindo na idéia, a COROL providenciou a criação do “condomínio”, tendo como denominação inicial “Condomínio Celestino Lovato e outros”²¹⁵, contando 180 produtores rurais associados.

No plano previdenciário, os questionamentos foram resolvidos favoravelmente ao condomínio, por via judicial.²¹⁶

Em junho de 1999, o “Condomínio” possuía cerca de 1.000 empregados, todos devidamente registrados com contratos por tempo indeterminado.

Ainda neste período contava com um gerente, com procuração para amplos poderes administrativos e financeiros, e com um departamento contábil informatizado, com quatro empregados.

Importante destacar o fato de ter havido uma sensível redução no número de reclamações trabalhistas após a implantação do sistema. De cerca de 2.700 ações acumuladas até a sua implantação para apenas 4 em dois anos da nova experiência.²¹⁷

O motivo para esse *quantum* tão reduzido é que com a adoção do “Consórcio” os direitos trabalhistas passaram a ser plenamente respeitados pelos produtores.

²¹⁵ Matrícula previdenciária CEI n. 1421300641/82, emitida em 3 de agosto de 1998.

²¹⁶ Vide Sentença da Justiça Federal MS n.98.0004018-2.

²¹⁷ Dados do relatório do Ministério Público do Trabalho 3ª Região sobre a experiência do “Condomínio” no Paraná e as expectativas de sua implantação em Minas Gerais assinado pelo procurador do trabalho, Sr. Anemar Pereira Amaral. p.4.

Também em 1997, ainda no Estado do Paraná, foi constituído o “Consórcio Júlio Baréa Netto e outros”²¹⁸, no município de Cidade Gaúcha.

4.4.2 - Experiências no Estado de Minas Gerais

Em Minas Gerais, por iniciativa da Delegacia Regional do Trabalho/MG e apoio do Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, a experiência dos produtores de Rolândia foi trazida para a região de Paracatu.

Através da portaria 107²¹⁹, de 6 de julho de 1999, a DRT/MG criou o Grupo Gestor de Implantação do Condomínio de Empregadores Rurais (GICER), que tinha por objetivo acompanhar o processo de implantação no meio rural do modelo de "Condomínio de empregadores" .

²¹⁸ Matrícula previdenciária CEI n. 140500106/81, emitida em 18 de dezembro de 1997.

²¹⁹ Publicada no DIÁRIO OFICIAL, seção 1, Nº 133, no dia 14 JUL 1999.

Em 1999, após conhecer o sistema e realizar as devidas adaptações à realidade do Estado, o condomínio foi implantado. Também neste ano, já estavam programadas reuniões para a sua implantação nas regiões de Patos de Minas, Patrocínio, Uberlândia e Uberaba.

Segundo notícia de Viviane Aparecida Lemes, no Município de Ervália /MG foi criado o “Consórcio Cecília Margarida Schmolz e outros” formado por 4 produtores rurais, o qual possuía, em julho de 2003, 20 empregados permanentes e de 100 a 150 trabalhadores flutuantes contratados na época de safra para prestar seus serviços nas culturas de café, feijão, milho e eucalipto, realizando atividades de plantio, cultivo e colheita das lavouras, desde o preparo do solo até o corte, carregamento e transporte dos produtos agrícolas.²²⁰

Algumas vantagens da adoção do sistema pelos produtores rurais consorciados são levantadas por Mônica Schmolz de Mattos, gerente do referido consórcio, localizado na Zona da Mata Mineira.²²¹

A primeira delas é a simplificação dos procedimentos burocráticos relativos à celebração e extinção dos contratos de trabalho, que antes eram realizadas com cada produtor separadamente.

²²⁰ LEMES, Viviane Aparecida. **A figura Jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos**. São Paulo: LTr, 2005.p. 69.

²²¹ Em entrevista concedida a Viviane Lemes no dia 21 de julho de 2003, publicada em LEMES, Viviane Aparecida, ob. cit., p. 69.

Outra vantagem se verifica no momento do registro de empregados, pois com o advento do consórcio reúnem-se todas as anotações em um livro, o qual se encontra em um mesmo local.

Para os trabalhadores, podem ser observadas as seguintes vantagens:²²² diminuição do *turn over*, com o conseqüente aumento do período de duração dos contratos de trabalho celebrados, e maior segurança jurídica para os empregados pela formalização de seus contratos empregatícios.

Segundo informa o Procurador do Trabalho do MPT 15ª Região Ricardo Tadeu Marques da Fonseca²²³, em 2000 já haviam sido constituídos em Minas treze consórcios de empregadores, os quais já empregavam 2000 trabalhadores.

4.4.3 - Experiências no Estado de São Paulo

Segundo Alexandre Secco e Felipe Patury²²⁴, 70% do suco de laranja consumido no mundo é proveniente de plantações de laranja em solo brasileiro.

Além disso, é no Estado de São Paulo que está concentrada boa parte da produção citrícola brasileira.²²⁵

²²² Pela leitura dos relatos dos rurícolas contratados pelo consórcio publicados em LEMES, Viviane Aparecida, ob. cit., p. 69.

²²³ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Modalidades de contratação no meio rural e o consórcio de empregadores** in Repertório IOB de Jurisprudência, n. 202/2000, caderno 2, segunda quinzena de outubro/2000, São Paulo.p.389.

²²⁴ Citados por LEMES, Viviane Aparecida. **A figura Jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos**. São Paulo: LTr, 2005. p. 64.

Dados levantados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego em 2002 informam que de um total de 51 consórcios no Estado de São Paulo 49 empregam rurícolas para trabalhar na citricultura.²²⁶

Segundo Viviane Lemes:

Até 1994, a execução e a coordenação dos serviços de colheita de laranja eram realizadas diretamente pelas fábricas de suco. No início de 1995, tal incumbência foi transferida aos produtores rurais, dificultando a contratação dos trabalhadores sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelos pequenos citricultores, cuja colheita é inferior a 30(trinta) dias.²²⁷

Desde então, a Federação da Agricultura de São Paulo (FAESP) começou a realizar estudos no sentido de viabilizar a contratação de rurícolas para prestarem trabalho conjuntamente aos vários agricultores do Estado através de um órgão gestor de mão-de-obra, o que possibilitaria uma maior duração dos contratos empregatícios e a formalização dos contratos sob a proteção celetista.

No que se refere ao Estado de São Paulo, no município de Campinas/SP, em 24 de setembro de 1999, realizou-se uma reunião com a presença de diversos representantes de órgãos estatais e não-estatais que resultou em um pacto firmado na PRT da 15ª Região (“Pacto Rural de São Paulo”), que, dentre outras medidas, estabeleceu as bases iniciais para a implantação do consórcio no Estado.

²²⁵ LEMES, Viviane Aparecida, ob.cit., p.64.

²²⁶ Conforme mapeamento apresentado neste trabalho.

²²⁷ LEMES, Viviane Aparecida, ob. cit., p. 65.

Apesar de a idéia inicial da FAESP de constituição de um “Condomínio de empregadores” por meio da formação de um órgão gestor de mão-de-obra com personalidade jurídica própria ter evoluído para um sistema de contratação de mão-de-obra por si só desprovido de personalidade jurídica própria, no qual dois ou mais produtores rurais se reúnem para, conjuntamente, contratar trabalhadores para prestar serviços em suas propriedades, com responsabilidade solidária passiva e ativa, as vantagens idealizadas inicialmente continuaram presentes.

Lembrando-as, nos dizeres de Anemar Pereira Amaral

Para o trabalhador é assegurada a formalização do seu contrato de trabalho, com todas as garantias legais trabalhistas, previdenciárias e fundiárias; aumentando as chances de perenizar a relação de emprego em virtude do constante rodízio entre os locais de trabalho, que propiciam o aproveitamento da sua mão-de-obra em diversas safras, de diferentes culturas, no decorrer do ano. Os benefícios para os produtores começam por retirar--lhe a incumbência pessoal da escrituração de dezenas de documentos relacionados com a contratação e dispensa de empregados em curtos e até curtíssimos períodos (dois, quatro, dez dias, dependendo da cultura): eliminação do "pula-pula" entre os trabalhadores, quando o agricultor vizinho está pagando alguns centavos a mais etc.²²⁸

No entanto, desde o início, as tentativas de implantação do Consórcio de empregadores rurais em São Paulo têm encontrado alguns obstáculos a sua plena aplicação, tendo em vista o grande potencial do Estado.

²²⁸ AMARAL, Anemar Pereira. **Condomínio de Empregadores: uma alternativa para a contratação no meio rural**. Disponível em ([www. Prt15.gov.br](http://www.Prt15.gov.br)). Acesso em 15 de abril de 2002. p.3-4.

Como bem assinala Lemes:

No meio rural, há dificuldade de conscientização por parte dos trabalhadores, quanto aos seus direitos e deveres; além disso, muitos querem trabalhar sem registro para não ter descontos do INSS; por outro lado, os produtores rurais também necessitam de orientação sobre as suas obrigações enquanto empregadores rurais.²²⁹

Assim, apenas em 7 de julho de 2000, através do trabalho da FAESP, é que foi instalado no município de Onda Verde o primeiro consórcio do Estado de São Paulo, empregando na cultura de cana-de-açúcar 300 trabalhadores.

No dia 31 de julho de 2000, no município de Bebedouro, foram inaugurados mais dois condomínios, os quais propiciaram a criação de 7.000 empregos.

Experiências outras foram realizadas nas regiões de São Carlos, Sorocaba e norte do Estado paulista.

As expectativas de representantes da FAESP e da FETAESP eram de que o instituto viabilizaria a criação de 300 mil empregos rurais apenas em São Paulo.

No entanto, segundo dados de 2002 do Ministério do Trabalho e Emprego, foram constituídas apenas 30.177 relações empregatícias por meio do sistema do Consórcio de empregadores.

Como visto, já nos seus primeiros anos de vida a idéia propiciou a criação e formalização de milhares de contratos de trabalho nas regiões Sul e Sudeste do Brasil,

²²⁹ LEMES, Viviane Aparecida. **A figura Jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos**. São Paulo: LTr, 2005.p. 66.

revelando um grande potencial de contribuição para o desenvolvimento social e econômico do país, caso sejam superados obstáculos à sua plena implementação.

Para tal superação, porém, são necessárias políticas públicas voltadas para a informação e educação tanto de trabalhadores quanto de empregadores rurais em relação aos seus direitos e obrigações legais e contratuais, bem como a mobilização dos órgãos estatais competentes e sindicatos para a garantia da efetiva aplicação dos preceitos e condições legais que envolvem o instituto do consórcio de empregadores. Só assim poderá o consórcio surtir o efeito esperado.

4.5) Mapeamento dos Consórcios de empregadores rurais no Brasil

A partir de um levantamento realizado em 2002 pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego)²³⁰, tornou-se possível individualizar os Consórcios de empregadores rurais por município, estabelecendo o número de empreendimentos consorciais situados em determinada localidade, as culturas desenvolvidas, o número de empregados e o número de produtores rurais consorciados.

²³⁰ Conforme quadro extraído do livro de Maurício Mazur intitulado “Consórcio de Empregadores Rurais: a mais nova forma de contratação de trabalho rural.”, publicado em 2002 pela Editora Juruá. As informações deste subitem 4.5 foram retiradas do referido quadro; a presente citação abrange, pois, as informações subseqüentes mencionadas.

Em Minas Gerais, na cidade de Paracatu, foi constituído um empreendimento no qual as culturas desenvolvidas pelos produtores são as de feijão, milho, tomate, pimentão, algodão, café, mamona, sorgo e abacaxi. Foram contratados 5.841 trabalhadores para prestar trabalho aos 46 produtores participantes. Na mesma localidade, outro Consórcio de empregadores rurais contratou 93 rurícolas. Também em Paracatu 213 trabalhadores prestam seu trabalho em um consórcio formado por 50 produtores nas culturas de milho e feijão.

Em Formoso, foi criado um Consórcio onde estão sendo desenvolvidas as culturas de café, feijão, laranja, milho, soja, mamona e sorgo. Foram realizados 872 contratos de trabalho pelo grupo de 49 produtores rurais consorciados.

Em Guarda-mor, um único grupo, formado por 13 produtores rurais, contratou 1.412 empregados para trabalhar nas culturas de alho, tomate, cenoura, feijão, cebola, milho, soja, pimentão, batata, abóbora e beterraba.

Em Unaí, 6.693 empregados foram contratados para trabalhar nas culturas de feijão, café, alho, algodão, pimentão, pimenta, soja, milho e tomates. O referido empreendimento é composto por 133 produtores.

Em São Gotardo, foi constituído um Consórcio composto por 18 produtores rurais, que contratou 1.127 trabalhadores para a cultura de cenoura.

Em Conquista, para trabalhar no cultivo de cana, soja e milho, foram empregados 457 trabalhadores por um consórcio de 13 produtores e 340 trabalhadores por um consórcio de 19 produtores.

Nos municípios de Araxá e de Perdizes, foi constituído um empreendimento²³¹ formado por 4 produtores, que contratou 711 empregados para trabalhar nas culturas de café e batata. Posteriormente, naquela localidade, para atuar na lavoura em geral e na pecuária, 2 produtores formaram um consórcio com 82 empregados.

Em Machado, para o cultivo do café, foi formado um Consórcio por 7 produtores que empregou 395 rurícolas.

Em Arapoã, para a cultura de cana, foram empregados em dois Consórcios de 10 e 26 produtores 498 rurícolas.

Em Capinópolis, para trabalharem no cultivo de milho, sorgo, soja e algodão foram contratados 1.005 trabalhadores por um empreendimento de 28 produtores.

Em Ilicinéa, 165 contratos de emprego foram realizados por um grupo de 4 produtores para a cultura de café e cereais. Também em Ilicínea, um grupo de 8 empregadores contratou 25 trabalhadores para o cultivo do café, milho, feijão e alface.

²³¹ Não existe mais.

Em Rio Paranaíba, para o cultivo de alho, foram constituídos dois empreendimentos consorciais, um com 15 produtores rurais, contratando 36 trabalhadores, e outro com 5 produtores, contratando 171 rurícolas.

Em Campos Altos, foi formado um consórcio de 6 empregadores rurais, que contratou 43 operários para o cultivo de café, cenoura, alho, beterraba e cebola.

Em Carandaí, para trabalhar no setor de hortifrutigranjeiros um grupo foi formado por 16 produtores, empregando 7 trabalhadores.

Em Campo Florido, para trabalhar na lavoura²³², um empreendimento formado por 39 agricultores contratou 404 operários.

Em Iturama, segundo dados de 2002, existem quatro Consórcios de empregadores rurais: dois se encontravam em fase de implantação à época do levantamento, um contando com 22 e um outro, com 24 produtores associados para o cultivo da cana-de-açúcar; e dois se encontravam em pleno funcionamento, o primeiro, formado por 6 empregadores, contratou 160 trabalhadores para a lavoura em geral, e o segundo, formado por 15 empregadores, contratou 77 operários para cultivar a cana.

Em Ervália, 4 produtores se uniram para formar um empreendimento consorcial. Foram contratados 144 rurícolas para trabalhar no cultivo do café, milho, feijão e eucalipto.

²³² Os dados obtidos não especificam as culturas desenvolvidas.

Em Teixeira, 126 empregados foram contratados para trabalhar no cultivo do café. O grupo é formado por 8 produtores rurais.

Em Delta, para trabalhar tanto na lavoura quanto na pecuária, 103 empregados foram contratados por um empreendimento consorcial de 20 empregadores.

Em Buritis, para o cultivo de alho e batata, foi formado um Consórcio, que contratou 240 trabalhadores.²³³

Em Brasilândia, três produtores constituíram um Consórcio, que empregou 413 rurícolas para desenvolver suas atividades nas culturas de pimentão, tomate, milho e feijão.

Totalizando, em Minas Gerais apurou-se a presença de 31 Consórcios de empregadores rurais, os quais reúnem 613 produtores e empregam 21.857 trabalhadores.

No Estado de São Paulo, pelo levantamento do Ministério do Trabalho e Emprego, percebe-se que a quase totalidade dos municípios, onde se estabeleceram empreendimentos consorciais, desenvolvem atividades no setor da citricultura (à exceção de Divinolândia e São Carlos).

²³³ Os dados obtidos não especificam o número de empregadores participantes.

Foram identificados consórcios nos municípios de Araraquara, Barretos, Bauru, Campinas, Marília, Piracicaba, Ribeirão Preto, São Carlos, S.J. do Rio Preto, Borborema, Ibitinga, Itápolis, Tabatinga, Taquaritinga, Monte Azul Paulista, Araras, Marília, Piracicaba, Taiapu, Taiuva, Dividolândia, Catanduva, José Bonifácio, Onda Verde e Urupês.

Em Araraquara foram identificados cinco Consórcios²³⁴, empregando 1.632 trabalhadores reunidos por 96 produtores.

Em Barretos, dois consórcios, totalizando 222 empregadores, contrataram 1.724 trabalhadores.

Em Bauru, foi criado um único empreendimento consorcial, formado por 8 citricultores. Foram celebrados 110 contratos individuais de trabalho.

Em Campinas, 197 rurícolas foram contratados por um grupo de 5 produtores.

Em Marília, um Consórcio de empregadores rurais foi formado por três citricultores que conjuntamente contrataram 650 trabalhadores.

Em Piracicaba, foram constituídos dois Consórcios. O primeiro, que foi formado por 45 citricultores, contratou 4.587 trabalhadores. O segundo, também formado por 45 empregadores, contratou 4.857 rurícolas.

²³⁴ Contando com 96 produtores ao todo.

Em Ribeirão Preto, um Consórcio formado por 3 produtores empregou 97 trabalhadores.

Em São Carlos, para trabalhar na lavoura branca, foram empregados 350 trabalhadores por um Consórcio de 13 agricultores.

Em São José do Rio Preto, foram formados três Consórcios, que somam 175 produtores, os quais contrataram no total 3.307 trabalhadores rurais.

Em Borborema, foi formado um empreendimento que empregou 244 rurícolas em propriedades de 37 empregadores rurais.

Em Ibitinga, foram formados dois Consórcios, nos quais 998 trabalhadores exercem suas atividades em propriedades rurais de 16 empregadores consorciados.

Em Itápolis apurou-se a existência de sete Consórcios onde 184 produtores contrataram 2.850 rurícolas.

Em Tabatinga, 6 empregadores rurais contrataram por intermédio de dois Consórcios 127 trabalhadores.

Em Taquaritinga, um Consórcio foi criado por 13 agricultores para contratar 143 empregados para trabalhar em suas propriedades.

Em Monte Azul Paulista, onze Consórcios foram constituídos, reunindo 575 produtores e 5.865 trabalhadores.

Em Araras, 260 trabalhadores rurais foram contratados por um Consórcio formado por 3 empregadores.

Em Marília, 650 rurícolas foram empregados por um Consórcio nas propriedades de três empregadores rurais.

Em Taiacu, 20 empregadores rurais se reuniram para formar um Consórcio que empregasse 107 trabalhadores.

Em Taiuva, 20 empregadores se reuniram para formar um Consórcio empregando 28 rurícolas.

Em Divinolândia, na atividade de hortifruticultura, 14 produtores formaram um empreendimento contratando 110 trabalhadores.

Em Catanduva, um Consórcio de empregadores foi criado, empregando 680 trabalhadores nas propriedades de 8 produtores pessoas físicas.

Em José Bonifácio, um outro Consórcio foi constituído empregando 132 rurícolas, composto por 18 produtores.

Em Onda Verde, onze produtores empregam 260 trabalhadores através de um consórcio.

Em Urupês, 37 produtores utilizam a mão-de-obra de 212 trabalhadores rurais por meio de um empreendimento consorcial.

Na soma final, apurou-se no Estado de São Paulo a presença de 51 consórcios de empregadores rurais, reunindo 1.580 produtores e empregando 30.177 trabalhadores.

No Estado do Paraná, na cidade de Rolândia, foi constituído um empreendimento no qual as culturas desenvolvidas pelos produtores são as de cana-de-açúcar, laranja, e mandioca. Foram contratados 950 trabalhadores para prestar trabalho aos 185 produtores participantes.

Em Nova Londrina, para trabalhar na cultura de cana-de-açúcar, foi criado um empreendimento consorcial por 90 empregadores rurais, contratando 1.400 trabalhadores.

Em Reserva, 720 empregados foram contratados por dois consórcios de empregadores rurais: 220 por um Consórcio de 19 produtores de tomate e 500 por um Consórcio de 120 madeireiros.

Em Rondon, foi constituído um empreendimento para o cultivo da cana-de-açúcar formado por 50 produtores, o qual contratou 670 trabalhadores rurais.

Em Campina da Lagoa, para trabalhar no cultivo de tomate e cenoura, foram realizados 1.000 contratos de emprego com trabalhadores da região.

Em Bom Sucesso, 39 produtores de cana contrataram 400 rurícolas para trabalharem em suas terras por meio de um Consórcio de empregadores rurais.

Em Paraíso do Norte, para trabalhar na mesma cultura, foram contratados 1.720 trabalhadores rurais por meio de um consórcio de 135 produtores.

Em Paranaíba, com o intuito de contratar mão-de-obra para o cultivo da laranja, foram criados três consórcios de empregadores rurais: o primeiro, formado por 50 produtores, contratou 115 trabalhadores; o segundo, composto por 90 citricultores, contratou 320 empregados; e o terceiro, constituído por 30 empregadores, contratou 215 funcionários.

Em Marilândia do Sul, no cultivo de algodão e tomate, foi empregada a força de trabalho de 500 trabalhadores rurais em um empreendimento consorcial de 150 produtores.

Totalizando, apurou-se no Paraná a presença de 12 Consórcios de empregadores rurais, os quais reúnem 1.058 produtores e empregam 8.110 trabalhadores.

No Estado de Alagoas, foi apurada a existência de apenas um Consórcio de empregadores. Em Pindorama, foi formado um grupo consorcial de 50 produtores de cana-de-açúcar, que contratou 850 trabalhadores.

No Estado de Goiás, foram constituídos dois Consórcios. Um no município de Cristalina e outro no município do Panamá.

Em Cristalina, o grupo constituído por 40 empregadores contratou um contingente de 200 rurícolas para o cultivo do feijão, batata e cebola.

Em Panamá, para o cultivo do algodão, foi criado um empreendimento consorcial por 4 produtores, o qual contratou a mão-de-obra de 426 trabalhadores rurais.

No total, apurou-se em Goiás a presença de dois Consórcios de empregadores rurais, os quais reúnem 44 produtores e empregam 626 trabalhadores.

No Mato Grosso, foram constituídos dois Consórcios de empregadores para o cultivo de cana-de-açúcar. Um no município de Barra dos Bugres e o outro no município de Campo Parecis.

Em Barra dos Bugres, treze empregadores consorciados contrataram 2.150 trabalhadores do campo.

Em Campo Parecis, 500 trabalhadores foram contratados para exercer suas atividades nas propriedades de 16 produtores consorciados.

No total, apurou-se no Mato Grosso a presença de dois Consórcios de empregadores rurais os quais reúnem 29 produtores e empregam 2.650 trabalhadores.

No Estado do Maranhão, foi criado apenas um Consórcio, no município de Imperatriz, para o cultivo de cana-de-açúcar. O grupo composto por 4 produtores rurais empregou 1.086 rurícolas.

No Estado de Pernambuco, para o cultivo da uva, foram criados dois consórcios de empregadores, um no município de Lagoa Grande e outro no município de Santa Maria Boa Vista.

Em Lagoa Grande, treze produtores empregaram 16 rurícolas através de um Consórcio de empregadores rurais.

Já em Santa Maria Boa Vista, 25 produtores rurais, pessoas físicas, constituíram um empreendimento para contratar 15 empregados.

No Distrito Federal, foi constituído apenas um empreendimento consorcial para o cultivo de feijão, arroz e alho. O grupo, composto por 30 empregadores, contratou 200 trabalhadores.

Pode-se verificar pelos números finais do referido levantamento do Ministério do Trabalho e Emprego que no Brasil existem 103 Consórcios de empregadores rurais.²³⁵ É muito pouco pela extensão de nosso território.

Esses Consórcios encontram-se distribuídos no Distrito Federal e em oito Estados-membros, a saber: Minas Gerais, São Paulo, Paraná, Alagoas, Goiás, Mato Grosso, Pernambuco e Maranhão.

A maior participação no número absoluto de consórcios é do Estado de São Paulo com 51, seguido do Estado de Minas Gerais com 31, e do Estado do Paraná com 12. Os Estados de Goiás, Mato Grosso e Pernambuco participam com 2 empreendimentos cada um, e os Estados de Alagoas e do Maranhão e o Distrito Federal, com apenas um, cada.

A maior participação no número de municípios em que estão situados os Consórcios de empregadores rurais também é do Estado de São Paulo, apurando-se aí a presença de Consórcios em 23 municípios, a saber: Araraquara, Barretos, Bauru, Campinas, Marília, Piracicaba, Ribeirão Preto, São Carlos, São José do Rio Preto,

²³⁵ Conforme dados extraídos de quadro do Ministério do Trabalho e Emprego publicizado na já citada obra de Maurício Mazur sobre o tema em estudo. Conforme enfatizado anteriormente, as informações expostas neste item 4.5 foram retiradas, também, do referido quadro disposto na obra de Mazur.

Borborema, Ibitinga, Itápolis, Tabatinga, Taquaritinga, Monte Azul Paulista, Araras, Taiapu, Taiuva, Dividolândia, Catanduva, José Bonifácio, Onda Verde e Urupês.

Logo depois vem o Estado de Minas Gerais, onde se verificou a presença de Consórcios em 22 municípios, a saber: Paracatu, Formoso, Guarda-Mor, Unaí, São Gotardo, Conquista, Araxá, Perdizes, Machado, Arapoã, Capinópolis, Ilicinéia, Rio Paranaíba, Campos Altos, Carandaí, Campo Florido, Iturama, Érvália, Teixeira, Delta, Buritis, e Brasilândia.

Em seguida, aparece o Estado do Paraná onde se verificou a presença em 9 municípios, a saber: Rolândia, Nova Londrina, Rondon, Paraíso do Norte, Bom Sucesso, Reserva, Campina da Lagoa, Marilândia do Sul e Paranavaí.

Após, vêm os Estados de Goiás, Mato Grosso e Pernambuco, com dois municípios cada um. No primeiro, Cristalina e Panamá; no segundo, Barra dos Bugres e Campo Parecis, e no terceiro, Lagoa Grande e Santa Maria Boa Vista.

Por fim, aparecem aqueles Estados que participam com um município: Alagoas, com Pindorama; e Maranhão, com Imperatriz. Aqui, também, o Distrito Federal.

Em relação ao número absoluto de trabalhadores empregados em Consórcios por Estado, São Paulo continua liderando. Neste, 30.177 empregados estão vinculados

à Consórcios, seguindo-se de Minas Gerais, com 21.857 empregados, e do Paraná, com 8.110 empregados.

Nos outros Estados, o número cai sensivelmente. No Mato Grosso, 2.650 empregados; no Maranhão, 1.086; em Alagoas, 850, em Goiás, 626, e no Pernambuco, 31.

No Distrito Federal, 200 trabalhadores se vincularam ao Consórcio criado.

Em relação às culturas desenvolvidas, merecem destaque a citricultura, principalmente no Estado de São Paulo, e a cultura de cana-de-açúcar, nos Estados de Minas Gerais, Paraná, Alagoas, Mato Grosso e Maranhão.

Em relação ao número de empregados vinculados a Consórcios por município, merecem destaque Piracicaba e Monte Azul Paulista, em São Paulo, com 9.444 e 5.865 trabalhadores, respectivamente; e Paracatu, em Minas Gerais, com 5.841 trabalhadores.

Em relação à média de empregados por número de Consórcios por Estado, tem-se a seguinte configuração: Minas Gerais, com 705,06, São Paulo, com 591,70, Paraná, com 675,83, Alagoas, com 850, Goiás, com 313, Mato Grosso, com 1.350, Pernambuco, com 15,5 e Maranhão, com 1.086. O Distrito Federal possui média de 200 trabalhadores por Consórcio.

Pode-se perceber que ainda é tímida a participação desses trabalhadores vinculados ao sistema consorcial, tendo em vista a totalidade da população economicamente ativa brasileira, a totalidade dos trabalhadores ocupados e a totalidade de relações de emprego típicas no Brasil.

São 65.587 trabalhadores vinculados a Consórcios de empregadores rurais no Brasil alcançando um total de 86.055.645²³⁶ da população economicamente ativa nacional. Isso significa, que a cada grupo de 1.320 trabalhadores ocupados (ou desocupados, à procura de emprego) 1 trabalhador está vinculado a um Consórcio.

Se compararmos esse número (65.587) com a totalidade de trabalhadores ocupados, tanto no setor estruturado quanto no setor não-estruturado da economia brasileira, que corresponde a 78.179.622²³⁷ de indivíduos, tem-se a seguinte relação: para cada grupo de 1.192 trabalhadores ocupados no mercado de trabalho brasileiro 1 trabalhador está vinculado a um Consórcio de empregadores rurais.

Se compararmos, o mesmo número (65.587) com a totalidade de trabalhadores brasileiros em típica relação de emprego, que corresponde a 24.492.146²³⁸, tem-se a seguinte proporção: a cada grupo de 373 trabalhadores em típica relação de emprego no Brasil 1 se encontra vinculado a um Consórcio de empregadores rurais.

²³⁶ FATOS E NÚMEROS. Brasil. Dados Gerais.Economia. **Trabalho: mercado pela informalidade, mercado de trabalho sofre também com o alto índice de desemprego.** p.24

²³⁷ Ibidem, p.24.

²³⁸ Ibidem, p.24.

Também é tímida a participação dos empregadores vinculados a Consórcios de empregadores rurais tendo em vista a totalidade de empregadores no Brasil. De um total de 3.317.510²³⁹ empregadores brasileiros, 3.446 são participantes de consórcios de empregadores. Neste caso, a proporção é a seguinte: a cada 963 empregadores que possuem suas empresas situadas/registradas em território nacional, 1 participa de um Consórcio de empregadores rurais.

Certo é que estes números podem e devem melhorar a partir de um trabalho de divulgação da nova modalidade e da conscientização sobre seus benefícios nos vários municípios brasileiros, o que poderá ser realizado mediante uma ação conjunta do Estado, através de seus órgãos competentes, e da sociedade civil, principalmente por meio de entidades sindicais e associações comunitárias.

²³⁹ Ibidem, p.24.

CAPÍTULO 5 -²⁴⁰ NORMATIZAÇÃO DO CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS

Através da Portaria 107, de 6 de julho de 1999, o Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio da DRT/MG, criou o Grupo Gestor de Implantação do Condomínio de Empregadores Rurais (GICER), que tinha como objetivo acompanhar o processo de implantação no meio rural do modelo de "Condomínio de empregadores" .

A Portaria 107 assim dispunha:

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

DIÁRIO OFICIAL SEÇÃO 1 Nº 133 QUARTA-FEIRA, 14
JULHO DE 1999

PORTARIA Nº 107, DE 6 DE JULHO DE 1999

O DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, ao uso das atribuições legais e, Considerando as dificuldades de cumprimento das normas de proteção ao trabalho rural, especialmente daquelas relativas ao registro dos empregados; Considerando as dificuldades vivenciadas pelos produtores rurais de efetivar regularmente a contratação de inúmeros trabalhadores para períodos de curta duração; Considerando a necessidade urgente de se criar

²⁴⁰ O objetivo desta parte do trabalho foi estabelecer uma sistematização das normas relativas ao Consórcio de Empregadores, tendo sido elas cronologicamente organizadas ao longo do texto.

alternativas que facilitem a contratação pelos produtores rurais e ao mesmo tempo garantam aos trabalhadores os direitos trabalhistas e previdenciários; Considerando que ao Ministério do Trabalho e Emprego compete estimular a adoção destas alternativas; Considerando que o modelo de contratação denominado "Condomínio de Empregadores" vem ao encontro destes anseios, e está respaldado pelo ordenamento jurídico vigente, resolve:

Art. 1º - Criar o Grupo Gestor de Implantação do Condomínio de Empregadores Rurais (GICER) com atuação no âmbito da Delegacia Regional do Trabalho e Emprego de Minas Gerais.

Art. 2º - O Grupo Gestor de Implantação do Condomínio de Empregadores Rurais (GICER) terá como objetivo acompanhar o processo de implantação no meio rural do modelo de "Condomínio de Empregadores", também denominado "Registro de Empregados em Nome Coletivo de Empregadores". Parágrafo Primeiro - Considera-se "Condomínio de Empregadores" a reunião de um grupo de produtores rurais, pessoas físicas, que outorgam a um deles poderes para contratar e gerir a mão-de-obra a ser utilizada em suas propriedades.

Parágrafo Segundo - Cada um dos produtores rurais será solidariamente responsável pelos direitos e obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da contratação de mão-de-obra.

Art. 3º - Para a efetiva implantação deste novo modelo de contratação, o GICER poderá realizar contatos com outros entes governamentais e não governamentais, tais como Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, representantes das entidades sindicais profissionais e econômicas e ainda com as autoridades que considerar necessárias, objetivando a articulação e interação de políticas, programas e ações que garantam segurança jurídica à alternativa proposta. Artigo 4º - a implantação do "Condomínio de Empregadores" deverá se realizar, sempre que possível, com acompanhamento da Câmara de Fiscalização e Promoção do Trabalho Rural", bem como das Subcâmaras já instaladas em diversas regiões do Estado de Minas Gerais.

Artigo 5º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua Publicação.²⁴¹

²⁴¹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.107 de 6 de julho de 1999**. Disponível em (www.mte.gov.br). Acesso em 10 de fevereiro de 2003.

No dia 25 de outubro de 1999, o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), superando seu entendimento inicial de dura oposição à “união de empregadores rurais”, expediu uma circular (n. 056/1999) reconhecendo-a como contribuinte para efeito de recolhimento de contribuição previdenciária.

Assim dispõe a referida circular:

CIRCULAR INSS N.56, DE 25 DE OUTUBRO DE 1999

Considerando a sazonalidade e a eventualidade das tarefas laborais na atividade rural;

Considerando que as dificuldades operacionais das constantes contratações e dispensas dos empregados rurais induzem à informalidade;

Considerando que muitas propriedades rurais fazem parte do território de mais de um município, sendo impossível, nesses casos, a expedição de matrícula CEI/8 (barra oito) restrita a um único município;

Autorizo a expedição de matrícula CEI/8 (barra oito) para dois ou mais empregadores rurais pessoas físicas vinculados ao contrato de trabalho (art. 12, V, alínea "a" da Lei nº 8.212/91), nas seguintes condições:

- a) Os empregados ficarão à disposição dos contratantes exclusivamente, em suas propriedades rurais, vedada a cessão a terceiros.
- b) O pedido de matrícula será assinado por todos os empregadores;
- c) As propriedades rurais vinculadas ao contrato de trabalho deverão se situar em um mesmo município ou em municípios limítrofes;

- d) Identificação de cada empregador e da propriedade rural, bem como a respectiva matrícula CEI para recolhimento das contribuições sobre a comercialização da produção prevista no artigo 25, I, II e § 2º da Lei nº 8.212/91.
- e) A matrícula é exclusiva para recolhimento das contribuições previdenciárias sobre remuneração previstas no artigos 20 (empregado) da Lei nº 8.212/91.
- f) Deverão ser cadastrados no sistema todos os empregadores rurais pessoas físicas vinculados ao contrato de trabalho.
- g) Registrar o endereço onde toda a documentação estará disponível à fiscalização.
- h) Consignar no Campo "NOME" do Cadastro de matrícula o primeiro empregador relacionado, seguido da expressão "E OUTROS".

Luiz Alberto Lazineo – Diretor de
Arrecadação.²⁴²

Observa-se que com a expedição dessa circular cada produtor rural passou a ter duas matrículas CEI no INSS. Uma individual, por meio da qual promoveria o registro de seus empregados permanentes e recolheria as contribuições legais. Outra coletiva, por meio da qual seriam recolhidas as contribuições dos empregados comuns ao grupo do “consórcio”.

Em seguida, foi a vez de o Ministério do Trabalho normatizar o tema.

Com o objetivo de orientar a ação dos auditores fiscais do trabalho em relação ao novo instituto, o MTE expediu, em 1º de dezembro de 1999, a Portaria n. 1.964.

²⁴² BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural**. Brasília: MTE, SIT, 2000. p.38.

A referida portaria²⁴³ assim trata do assunto:

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe confere o inciso I do parágrafo único do artigo 87 da Constituição Federal, tendo em vista o disposto no artigo 7º dessa Carta e, ainda, considerando a necessidade de orientação aos Auditores-Fiscais do Trabalho quanto à fiscalização em propriedades rurais em que haja prestação de trabalho subordinado a um "Condomínio de Empregadores" (ou "Pluralidade de Empregadores Rurais", ou "Registro de Empregadores em Nome Coletivo de Empregadores" ou "Consórcio de Empregadores Rurais"), **resolve**:

Art. 1º As Delegacias Regionais do Trabalho deverão dar ampla divulgação ao modelo de contratação rural denominado "Consórcio de Empregadores Rurais", estimulando, para tanto, o debate entre produtores e trabalhadores rurais, por meio de suas entidades associativas ou sindicais.

Parágrafo único. Para os fins do disposto nesta Portaria, considera-se "Consórcio de Empregadores Rurais" a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a finalidade única de contratar empregados rurais.

Art. 2º O Auditor-Fiscal do Trabalho, quando da fiscalização em propriedade rural em que haja prestação de trabalho a produtores rurais consorciados, procederá a levantamento físico objetivando identificar os trabalhadores encontrados em atividade, fazendo distinção entre os empregados diretos do produtor e aqueles comuns ao grupo consorciado.

Art. 3º Feito o levantamento físico e tendo o Auditor-Fiscal do Trabalho identificado trabalhadores contratados por "Consórcio de Empregadores Rurais", deverá solicitar os seguintes documentos, que deverão estar centralizados no local de administração do Consórcio:

²⁴³ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.1.964**, de 1º de dezembro de 1999. Disponível em (www.mte.gov.br). Acesso em 10 de fevereiro de 2003.

I - matrícula coletiva – CEI (Cadastro Específico do INSS) – deferida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS;

II - pacto de solidariedade, consoante previsto no art 896 do Código Civil, devidamente registrado em cartório;

III - documentos relativos à administração do Consórcio, inclusive de outorga de poderes pelos produtores a um deles ou a um gerente/administrador para contratar e gerir a mão-de-obra a ser utilizada nas propriedades integrantes do grupo;

IV - livro, ficha ou sistema eletrônico de registro de empregados;

V - demais documentos necessários à atuação fiscal.

§1º O nome especificado na matrícula referida no inciso I deverá constar como empregador no registro do empregado e em todos os documentos decorrentes do contrato único de prestação de trabalho entre cada trabalhador e os produtores rurais consorciados.

§ 2º No pacto de solidariedade, onde os produtores rurais se responsabilizarão solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da contratação dos trabalhadores comuns, deverá constar a identificação de todos os consorciados com nome completo, CPF, documento de identidade, matrícula CEI individual endereço e domicílio, além do endereço das propriedades rurais onde os trabalhadores exercerão atividades.

Art. 4º Constatada a violação de preceito legal pelo "Consórcio de Empregadores Rurais", deverá o Auditor-Fiscal do Trabalho lavrar o competente auto de Infração em nome contido na CEI coletiva citando, ainda, o CPF do produtor que encabeça a matrícula e fazendo constar no corpo desta peça as informações necessárias à caracterização da prestação de trabalho a produtores consorciados.

§1º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá, sempre que possível, juntar ao auto de infração a cópia da CEI coletiva e do pacto de solidariedade, a fim de garantir a perfeita identificação de todos os produtores rurais.

§2º A infração ao art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho ensejará a lavratura do competente auto de infração em nome do proprietário ou possuidor da propriedade em que o empregado sem registro for encontrado em atividade.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FRANCISCO DORNELES.

Pode-se perceber que o MTE, com sua Portaria 1.964, de 1º de dezembro de 1999, procurou incentivar a utilização da nova forma de contratação rural no território brasileiro, esclarecendo alguns aspectos sobre o instituto, como o pacto de solidariedade e a matrícula CEI.

Até esse momento, o Consórcio de empregadores rurais representava no campo do Direito do Trabalho uma boa idéia para tentar solucionar os problemas enfrentados na zona rural do País. Consistia em eficaz e promissora forma de flexibilização trabalhista, muito bem adaptada à realidade brasileira. No entanto, era preciso eliminar as barreiras e dúvidas acerca do tema. Era preciso legislar sobre o instituto, harmonizando-o com a legislação trabalhista vigente.

A iniciativa não demorou a gerar seus frutos.

Em 1º de novembro de 2000, era publicado no *Diário da Câmara dos Deputados* o Projeto de Lei n.3.685/2000, de autoria do congressista José Carlos Martinez.

Eis o texto integral do referido projeto de lei, em tramitação no Congresso Nacional:

Altera a Lei 5.889, de 8 de junho de 1973, que “Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências”, instituindo o condomínio de empregadores e o contrato coletivo de safra.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 4º da Lei n. 5.889 de 8 de junho de 1973, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 4º Equiparam-se ao empregador rural:

I – a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem;

II – a união de produtores rurais, pessoas físicas, registrada em cartório de títulos e documentos sob a denominação “condomínio de empregadores rurais, formada com a única finalidade de contratar, diretamente, empregados rurais.

Parágrafo 1º Serão outorgadas a um dos produtores rurais, poderes para administrar e representar o condomínio e, em especial, para contratar, gerir e demitir empregados.

Parágrafo 2º O registro de constituição do condomínio de que trata o inciso II deverá conter termo de responsabilidade solidária, onde conste, obrigatoriamente, pelo menos as seguintes informações:

- a) identificação de cada produtor do condomínio, com nome completo, número da carteira e do Cadastro de Pessoa Física – CPF, endereço domiciliar e da propriedade rural, registro no Instituto de Colonização e Reforma Agrária – INCRA e matrícula no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS;
- b) reconhecimento da responsabilidade solidária de cada produtor pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias diretamente relacionadas à contratação de mão-de-obra e, também, pelas despesas com administração do condomínio.

Parágrafo 3º A inscrição do condomínio registrado no Cadastro específico do Instituto Nacional de Seguro Social – matrícula CEI – dar-se-á em conformidade com as orientações emanadas do instituto.

Parágrafo 4º A matrícula no Instituto Nacional do Seguro Social e os demais registros a cargo do condomínio, incluídos os registros dos empregados, deverão ser efetivados em nome do seu administrador, acompanhados da expressão “e outros”.

Parágrafo 5º As despesas com a mão-de-obra e com a manutenção do condomínio serão rateadas proporcionalmente ao tempo de utilização dos empregados em cada propriedade rural. (NR)

Art. 2º O art. 18 da Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, passa a vigorar com a seguinte redação:

“As infrações a esta Lei serão punidas com multa de 130 UFIR, por trabalhador prejudicado, aplicada em dobro nos casos de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade, e as infrações aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho serão punidas na forma nela prevista.

Parágrafo único. As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho”(NR)

Art. 3º A Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

“Art. 14 – A . O empregador rural poderá celebrar contrato coletivo de safra, assim entendido o contrato firmado com mais de um empregado, com a intermediação do sindicato, mediante autorização em acordo com convenção coletiva de trabalho, para um período máximo de 29 (vinte e nove) dias.

Parágrafo 1º A relação de trabalho decorrente do contrato coletivo de safra tem caráter individual e obriga o contratante a fornecer cópia do contrato a cada empregado.

Parágrafo 2º A anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, poderá ser dispensada, desde que prevista em acordo ou convenção coletiva, sendo assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

Parágrafo 3º A contratação de trabalhadores por intermédio de contrato coletivo de safra obriga o empregador a efetuar a homologação de todas as rescisões contratuais, independentemente da duração dos serviços prestados,

sempre com assistência da entidade sindical representativa dos trabalhadores.

Parágrafo 4º O contrato coletivo de safra, obriga o empregador a efetuar o pagamento dos direitos trabalhistas no ato da homologação da rescisão contratual, proporcionalmente aos dias trabalhados.

Parágrafo 5º O empregador rural deverá informar ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS sobre os fatos geradores de contribuições previdenciárias decorrentes do contrato celebrado na forma deste artigo, de acordo com o inciso IV do artigo 32 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo 6º O contrato coletivo conterá, necessariamente, a identificação das partes, a especificação do serviço a ser prestado, as cotas de produção, o salário e o prazo de duração do início e de término.

Parágrafo 7º O contrato coletivo de safra passará a vigorar sem determinação de prazo, desde a data da admissão, quando:

I – o empregado desempenhar atividade diversa daquelas para as quais foi contratado.

II – o prazo de duração do serviço prestado ao mesmo empregador, na mesma safra, com ou sem prorrogação, exceder a vinte e nove dias.”

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Em 6 de dezembro de 2000, uma matéria veiculada no jornal *Estado de São Paulo*²⁴⁴ noticiava que um outro projeto de lei de iniciativa do Poder Executivo (Mensagem 1793/2000), havia sido enviado ao Congresso Nacional.

²⁴⁴ NUNES, Rubens. **Relação de trabalho rural pode mudar**. Estado de São Paulo. São Paulo: quarta-feira, 6 de dezembro de 2000. p.20.

Segundo o artigo do jornalista Rubens Nunes, intitulado *Relação de trabalho rural pode mudar*, o projeto de lei propunha estender a definição de empregador rural para a “união de produtores rurais, pessoas físicas, mediante ajuste escrito, com a finalidade de contratar trabalhadores rurais para a prestação de serviços exclusivamente aos seus integrantes”.

No entanto, essa mudança dependeria da alteração da Lei 5.889, de 8 de julho de 1973, que só admitia relações de emprego entre indivíduos e pessoa física ou jurídica, definindo empregador rural, em seu art. 3º como “a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com o auxílio de empregados”.

Segundo o jornal paulista, a nova redação do referido artigo incluiria um parágrafo em que se estabelecia que os produtores rurais vinculados à união empregadora seriam responsáveis solidários pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Eis o texto integral do referido Projeto de Lei n.3.811/2000, publicado no *Diário da Câmara dos Deputados*, em 30 de novembro de 2000, também em tramitação no Congresso Nacional:

Altera a Lei 5.889, de 8 de junho de 1973, que “Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências”.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Os arts. 3º, 14 e 18 da Lei n. 5.889 de 8 de junho de 1973, passam a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.3º Para os efeitos desta Lei, considera-se empregador rural:

I – a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos e com o auxílio de empregados;

II – a união de produtores rurais, pessoas físicas, mediante ajuste escrito, com finalidade de contratar trabalhadores rurais para prestação de serviços exclusivamente aos seus integrantes.

.....

Parágrafo 3º Os produtores rurais de que trata o inciso II serão responsáveis solidários pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (NR)

Art.14 Contrato de safra é aquele cuja duração depende de variações sazonais da atividade econômica e tem por finalidade a execução dos serviços decorrentes da safra e das tarefas compreendidas desde o preparo do solo até a colheita.

Parágrafo 1º O contrato de safra conterá necessariamente a especificação do objeto e do período em que as tarefas serão desenvolvidas.

Parágrafo 2º O contrato de safra passa a vigorar sem determinação de prazo se o empregado desempenhar tarefas incompatíveis com o objeto do contrato. (NR)

Art. 18 As infrações aos dispositivos desta Lei serão punidas com multa de R\$ 380, 00 (trezentos e oitenta reais) por empregado em situação irregular.

Parágrafo 1º As infrações aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e legislação esparsa, cometidas contra o trabalhador rural, serão punidas com as multas nelas previstas.

Parágrafo 2º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o disposto no Título VII da CLT.

Parágrafo 3º A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego exigirá dos empregadores rurais ou produtores equiparados a comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical Rural das categorias econômica e profissional . (NR)”

Art. 2º Fica a Lei n. 5.889/73, acrescida dos seguintes artigos:

“Art 9º – A Quando o empregador rural fornecer gratuitamente ao empregado produtos in natura e outras utilidades, inclusive moradia, transporte, alimentação, área agriculturável, educação, serviços médico-hospitalares, odontológicos e farmacêuticos, não haverá integração desses benefícios ao salário do empregado. (NR)

Art. 14 – A Nos contratos de safra com duração inferior ou igual a vinte a nove dias, poderá ser dispensada a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, observadas as seguintes condições:

I – autorização em convenção ou acordo coletivo;

II – pagamento diretamente ao trabalhador das parcelas correspondentes aos direitos trabalhistas proporcionais aos dias trabalhados, inclusive Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, ao término do contrato;

III – vedação de prorrogação do prazo e de contratação sucessiva em intervalo inferior a seis meses.

Parágrafo único O descumprimento de qualquer das condições previstas neste artigo ensejará que o contrato de trabalho seja considerado como de prazo indeterminado, sem prejuízo da aplicação das sanções cabíveis. (NR)”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art.. 4º Ficam revogados o parágrafo 5º do art. 9º e os arts. 11 e 20 da Lei 5.889, de 8 de junho de 1973.

Pois bem, em 9 de julho de 2001, a Lei n.10.256²⁴⁵ de cunho essencialmente previdenciário, adiantando-se à legislação trabalhista, veio tratar do assunto.

Além de alterar vários pontos da Lei n. 8.212/91 (Lei Orgânica da Seguridade Social), como a mudança no sistema de contribuições e a alteração do conceito de agroindústria, a Lei n. 10.256/01 inovou ao equiparar o consórcio simplificado de produtores rurais ao empregador rural pessoa física exclusivamente para efeito de incidência de contribuições previdenciárias, como se pode observar abaixo:

Art. 25A. Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos.

§ 1º O documento de que trata o caput deverá conter a identificação de cada produtor, seu endereço pessoal e o de sua propriedade rural, bem como o respectivo registro no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA ou informações relativas a parceria, arrendamento ou equivalente e a matrícula no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS de cada um dos produtores rurais.

§ 2º O consórcio deverá ser matriculado no INSS em nome do empregador a quem hajam sido outorgados os poderes, na forma do regulamento.< p> § 3º Os produtores rurais integrantes do consórcio de que trata o caput serão responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias.²⁴⁶

²⁴⁵ Publicada no Diário Oficial da União de 10 de julho de 2001.

²⁴⁶ Trecho da Lei n.10.256/01 que equipara o Consórcio de Empregadores ao empregador rural pessoa física e dá outras providências.

O legislador federal, com a promulgação da Lei 10.256/01, rompeu a inércia legislativa sobre a matéria ao equiparar o Consórcio de empregadores rurais ao empregador rural pessoa física, solucionando as dúvidas existentes sobre o enquadramento e o tratamento previdenciário do novo instituto.

Agora, cabe ao Congresso Nacional agilizar o disciplinamento legislativo da matéria, principalmente em âmbito trabalhista, transformando esta nova forma de organização e contratação de mão-de-obra no campo em verdadeiro instituto jurídico de fomento da relação de emprego formal e de reforço do Direito do Trabalho como instrumento jurídico-político garantidor da dignidade do trabalhador e promotor da almejada justiça social neste contexto de transformação do sistema capitalista mundial.

CAPÍTULO 6 - O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS – Conceituação, Constituição, Funcionamento, Fiscalização, Avaliação Crítica do Consórcio e Extensão da Experiência Consorcial à Área Urbana, Extensão da experiência consorcial aos trabalhadores autônomos domésticos (diaristas).

6.1 - Conceituação

São várias as denominações dadas a essa nova forma de contratação rural, sendo a mais utilizada a de “Consórcio de empregadores rurais”.

Utilizam-se expressões como Condomínio de empregadores, Registro de empregados em nome coletivo de empregadores, Pluralidade de empregadores rurais, Consórcio simplificado de produtores rurais, Consórcio de empregadores ou Agrupamento de empregadores.

Segundo a Portaria 1.964 de 01 de dezembro de 1999 do Ministério do Trabalho consiste o consórcio de empregadores na “união de produtores rurais, pessoas físicas, com finalidade única de contratar empregados rurais”.²⁴⁷

Para a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, “é a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a única finalidade de contratar, diretamente, empregados rurais, sendo outorgados a um dos produtores poderes para contratar e gerir a mão-de-obra a ser utilizada em suas propriedades”.²⁴⁸

Conforme Luiz Fernando Duque de Sousa e Sônia Toledo Gonçalves, é a:

[...] união de produtores rurais para contratação de trabalhadores – apenas para essa finalidade – visando a efetiva regularização da mão-de-obra e com o interesse de racionalizar custos no cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária.²⁴⁹

Para Aurélio Pires, consiste:

[...] na possibilidade de um grupo de empregadores rurais pessoas físicas -excluídas, pois, expressamente a pessoa jurídica empregador rural- poderem contratar assalariados rurais, tendo estes a obrigação de prestar serviços a todos os integrantes do

²⁴⁷ Artigo 1º da Portaria n. 1.964, de 01/12/1999, do Ministério do Trabalho.

²⁴⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural**. Brasília: MTE, SIT, 2000. p.17.

²⁴⁹ SOUZA, Luis Fernando Duque de, GONÇALVES, Sônia Toledo. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural - breves considerações e análise da legalidade**. Disponível em (www. mte.gov.br) . Acesso em 15 de abril de 2002. p. 2.

Consórcio, que passa a ser, efetivamente, o empregador desses trabalhadores.²⁵⁰

Segundo Nelson Mannrich, é uma união de:

[...] produtores rurais, pessoas físicas, que se associam para a exploração conjunta da atividade rural, mediante contrato particular, pelo qual se reúnem sob o nome coletivo, e assumem em conjunto a responsabilidade pelos encargos decorrentes da contratação de empregados rurais, sob o regime da CLT, resultando a responsabilidade de pacto de solidariedade firmado em escritura pública, lavrada nos termos da lei.²⁵¹

Dárcio Guimarães de Andrade conceitua o instituto da seguinte forma:

[...] consiste num grupo de empregadores, pessoas físicas, que se reúnem para contratar um empregado que terá como obrigação a prestação de serviços a todos os componentes desse grupo. Portanto, o empregado não estará adstrito a um único empregador, podendo trabalhar a cada dia pra um empregador diferente. É, pois, uma sociedade de produtores rurais para gestão coletiva de mão-de-obra.²⁵²

²⁵⁰ PIRES, Aurélio. **Consórcio de empregadores rurais** in Revista LTR, v.65, n. 10, outubro/2001, São Paulo.p.1.

²⁵¹ MANNRICH, Nelson. **Consórcio de empregadores rurais** in Repertório IOB de Jurisprudência, n. 202/2000, caderno 2, segunda quinzena de outubro/2000, São Paulo.p.396.

²⁵² ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Condomínio de empregadores**, in Revista do Direito Trabalhista, v.7, n. 4, abril/2001, Brasília. p.13.

Ricardo Tadeu M. da Fonseca considera esta nova figura de vinculação laboral como uma “sociedade de produtores rurais para gestão coletiva de mão-de-obra”.²⁵³

Maurício Mazur define o instituto como “um grupo de produtores rurais formado para a contratação de empregados comuns, com responsabilidade solidária de seus integrantes pelos encargos trabalhistas e previdenciários”.²⁵⁴

Conforme Otávio Calvet, é “um ajuste de vontades de diversos entes [...] com finalidade única de contratar empregados para prestar serviços indistintamente a todos os seus integrantes”.²⁵⁵

Para Maurício Godinho Delgado, o:

[...] consórcio é empregador único de seus diversos empregados, sendo que seus produtores rurais integrantes podem se valer dessa força de trabalho, respeitados os parâmetros justralhistas, sem que se configure contrato específico e apartado com qualquer deles: todos eles são as diversas dimensões desse mesmo empregador único.²⁵⁶

²⁵³FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Modalidades de contratação no meio rural e o consórcio de empregadores** in Repertório IOB de Jurisprudência, n. 202/2000, caderno 2, segunda quinzena de outubro/2000, São Paulo.p.393.

²⁵⁴ MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais: a mais nova forma de contratação de trabalho rural**.Curitiba: Editora Juruá, 2002. p.41.

²⁵⁵ CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002. p.29.

²⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho Delgado.**Curso de Direito do Trabalho**.2 ed.. São Paulo: LTr, 2003. p. 422.

Consiste, pois, a figura do Consórcio de empregadores rurais, em uma nova forma de contratação de mão-de-obra com responsabilidade solidária bipolar²⁵⁷, através da qual é formado um agrupamento de empregadores com o único intuito de contratar trabalhadores que coloquem a sua força de trabalho indistintamente a serviço de todos os seus integrantes, os quais, em contrapartida, responderão solidariamente quanto às obrigações contratuais e legais advindas das relações de trabalho formadas.

6.2 - Constituição

Para a constituição do Consórcio de produtores rurais, em primeiro lugar, é preciso que o grupo seja formado por empregadores que sejam produtores rurais, pessoas físicas.

Quanto ao número de componentes, não há limitação legal para a sua fixação, podendo o grupo ser formado por quantos produtores desejarem integrá-lo.

Segundo Viviane Aparecida Lemes, “esse número deve ser definido em função do tamanho e da distância das propriedades, da diversidade de culturas desenvolvidas pelos interessados, do número de trabalhadores necessários, etc.”.²⁵⁸

²⁵⁷ Tanto no pólo ativo quanto no pólo passivo.

²⁵⁸ LEMES, Viviane Aparecida. **A figura Jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos**. São Paulo: LTr, 2005. p. 78.

Normalmente, mas não necessariamente, a decisão sobre a formação do Consórcio é tomada tendo em vista um relacionamento anterior entre os produtores rurais. Tal relacionamento é fruto, muitas vezes, da convivência em associações, sindicatos rurais, cooperativas agrícolas, etc.. A importância dessa confiança recíproca se manifesta no fato de que os empregadores assinam um pacto de solidariedade quanto às verbas originadas dos contratos formalizados pelo sistema, garantindo solidariamente o seu pagamento.²⁵⁹

Em segundo lugar, os empregadores devem, então, celebrar entre si o referido Termo, ou Pacto, de Solidariedade, de acordo com as regras dos arts. 264 e 265 do Código Civil Brasileiro de 2002, que deverá conter a identificação de cada produtor rural, nome completo, CPF, registro geral, matrícula individual no Cadastro Específico do INSS, endereço e domicílio, endereços das propriedades rurais onde os trabalhadores exercerão suas atividades, especificação do objeto a que se destina o Consórcio, os trabalhos a serem realizados, as formas de remuneração dos empregados, salários a serem pagos, horário diário ou mensal, previsão de entrada e desligamento do Consórcio e o prazo de sua duração.

Em terceiro lugar, devem registrar o Termo de Solidariedade no Cartório de Títulos e Documentos.

²⁵⁹ LEMES, Viviane Aparecida, ob. cit., p.78.

Em quarto lugar, cada produtor membro do Consórcio deve dar procuração com amplos poderes de gestão e administração da mão-de-obra contratada, outorgada por instrumento público, para o “produtor-cabeça”, que será eleito pelo grupo.

O Consórcio pode contratar um empregado devidamente qualificado para a função de gerência. Nesse caso, o “cabeça” deverá preencher instrumento de substabelecimento em favor desse profissional.

Por último, devem os consorciados obter uma matrícula coletiva, que será deferida pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

A matrícula coletiva é deferida através do preenchimento do Cadastro Específico do INSS (CEI), em nome do produtor-gerente, eleito pelo grupo, seguido da expressão “e outros, conforme as determinações da Circular n.56 do INSS de 25 de outubro de 1999.”²⁶⁰

A obtenção da matrícula CEI também depende do encaminhamento do Termo de Solidariedade assinado e registrado em cartório pelos empregadores. Todos os integrantes do Consórcio deverão assinar também o formulário do INSS relativo à matrícula.²⁶¹

²⁶⁰ LEMES, Viviane Aparecida, ob. cit., p.79.

²⁶¹ LEMES, Viviane Aparecida, ob. cit., p.80.

Deve-se ressaltar que todos os procedimentos de responsabilidade do Consórcio de empregadores, tais como registro e assinatura da carteira de trabalho dos empregados contratados, termos de rescisão contratual e recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e das contribuições previdenciárias ao Instituto Nacional de Seguridade Social deverão ser realizados através do número da matrícula coletiva CEI.²⁶²

6.3 - Funcionamento²⁶³

O Consórcio de empregadores rurais disponibilizará aos produtores-membros os empregados necessários em suas lavouras, contratando e distribuindo os trabalhadores pelas diversas propriedades, em função da necessidade de cada produtor. Para isso, o grupo deve definir as regras de funcionamento das atividades do consórcio, tais como:

- a) Prazo de antecedência mínimo para que o produtor requisiite ao gerente do consórcio empregados para trabalhar em sua propriedade;

- b) Esse produtor deverá informar o número de empregados que necessitará e por quanto tempo. Essa informação é muito importante, pois é com

²⁶² LEMES, Viviane Aparecida, ob. cit., p.80.

²⁶³ A redação dessa parte do trabalho foi baseada no MANUAL **Condomínio de Empregadores – Um Novo Modelo de Contratação no Meio Rural**. Brasília: MTE, SIT, 2000.

ela que será possível definir se os empregados requisitados poderão ser deslocados de outra(s) propriedade(s) ou se serão necessárias novas admissões;

c) A data e a forma de repasse ao Consórcio, por produtor, da parte que lhe cabe pela utilização da mão-de-obra em um determinado período. Essa é uma definição fundamental, pois o Consórcio não tem uma fonte de renda própria, devendo, no entanto, efetuar até o quinto dia útil, ou até a data definida em acordo ou convenção coletiva, o pagamento do salário de seus empregados;

d) As regras de rateio dos custos de mão-de-obra. O produtor rural arcará apenas com os custos da mão-de-obra que ele efetivamente utilizou em um determinado período. Assim, por exemplo, se em um determinado mês o produtor utilizou por 10 (dez) dias a mão-de-obra de 50 empregados, ele repassará ao consórcio apenas os valores respectivos. Obviamente que nesse custo estarão embutidos os encargos sociais e todos os direitos trabalhistas, tais como INSS, repouso semanal remunerado, FGTS, despesas relativas ao cumprimento de normas de saúde e segurança etc., todos proporcionais ao número de empregados e ao tempo de utilização da mão-de-obra de cada empregado;

e) As regras para o controle de produção e distribuição dos empregados rurais pelas diversas propriedades, para a supervisão dos serviços prestados nas diversas “frentes de trabalho”, controle de presença, etc;

f) Uma contabilidade minuciosa, que proporcione aos seus integrantes transparência de todas as suas receitas e despesas. Além da contabilidade global do grupo, deve ser feita a contabilidade individualizada, ou seja, cada produtor rural deverá ter as suas despesas discriminadas individualmente, devendo o gerente do Consórcio prestar-lhes conta ao final de um determinado período, a ser definido pelo grupo.

Além dessas, outras regras deverão ser definidas, a critério do grupo de produtores, para o bom desempenho das funções do Consórcio.

6.4 - Fiscalização²⁶⁴

Toda a documentação relativa ao “Consórcio de empregadores rurais” deverá estar centralizada no local de administração da mão-de-obra contratada.

Equiparado à figura do empregador rural pessoa física, o “Consórcio de empregadores rurais” está sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (Portaria n. 1.964, publicada no *Diário Oficial da União* nº 230, de 2 de dezembro de 1999; e Lei 10.256/01, publicada no *Diário Oficial da União* de 10 de julho de 2001).

²⁶⁴ A redação dessa parte do trabalho foi baseada no MANUAL “**Condomínio de Empregadores – Um Novo Modelo de Contratação no Meio Rural**”. Brasília: MTE, SIT, 2000.

Em documento oficial direcionado à fiscalização trabalhista, o Ministério do Trabalho e Emprego fixa certas diretrizes a seus Auditores Fiscais, a saber²⁶⁵.

Iniciada a fiscalização e constatada a existência de trabalhadores contratados por “FULANO DE TAL e Outros”, deverá o Auditor-Fiscal:

a) Proceder ao levantamento físico de todos os trabalhadores, identificando se contratados pelo produtor individualmente ou se pelo Consórcio;

b) Notificar o produtor a apresentar a documentação trabalhista pertinente a seus empregados registrados em sua matrícula CEI (individual), procedendo à fiscalização de rotina;

c) Dirigir-se à sede do Consórcio para notificá-lo à apresentação dos seguintes documentos:

a. Documentos relativos à constituição do Consórcio, tais como:

- Matrícula CEI (coletiva);
- “Pacto de Solidariedade” registrado em cartório;
- Procurações de outorga de poderes para o produtor “cabeça” do grupo e, se for o caso, o instrumento

²⁶⁵ Ibidem.

de subestabelecimento ao profissional encarregado de gerenciar a contratação de mão-de-obra.

b. Toda a documentação trabalhista dos empregados contratados pelo “Condomínio” que julgar necessária à sua ação fiscal.²⁶⁶

Deve-se ressaltar neste ponto do trabalho a importância da fiscalização, assim como nas outras relações de trabalho desenvolvidas no campo, para o alcance de um dos objetivos centrais da figura aqui estudada, que consiste na formalização dos contratos de emprego e no conseqüente respeito dos direitos juridicamente assegurados por instrumentos normativos heterônomos e autônomos trabalhistas.

Assim, defende-se neste trabalho o máximo de atenção possível dos órgãos estatais, tais como o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho, para que essa nova forma de contratação não seja deturpada, tal como aconteceu com outras formas de contratação típicas do meio rural.

6.5 - Avaliação crítica do Consórcio: vantagens e desvantagens

Faz-se oportuno neste momento analisar as vantagens e desvantagens do instituto.

²⁶⁶ Ibidem.

Encontrar uma solução para os trabalhadores rurais que prestam serviços de pouca duração vem sendo um dos objetivos principais do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho e de juristas atuantes no processo de crescimento social e econômico do País.

Pode-se dizer que o Consórcio de empregadores é um instituto do Direito do Trabalho que realmente traz mudanças positivas para o campo, principalmente para os trabalhadores rurais, sem prejudicar os interesses do empresariado. O mais importante é que o Consórcio não busca afastar o patamar de direitos trabalhistas (ao contrário das diversas outras formas de precarização seguidas no campo brasileiro), mas afirmá-lo na área rural.

Para os empregadores a primeira dessas mudanças, ou vantagens, é a questão da segurança jurídica que se extrai da prestação laboral.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego:

Essa alternativa oferece segurança jurídica aos produtores porque não há a figura do intermediário. Sendo o trabalhador contratado diretamente por uma pluralidade de empregadores aos quais prestará seus serviços, com registro garantido, afasta-se a possibilidade de ajuizamento de reclamações trabalhistas questionando a ilicitude da terceirização, o que garante aos produtores a certeza de que não pagarão mais de uma vez pelos mesmos serviços prestados.²⁶⁷

²⁶⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural**. Brasília: MTE, SIT, 2000. p.20.

Uma outra vantagem do Consórcio de empregadores é a redução dos custos para o produtor com a burocracia necessária à formalização do contrato, bem como dos custos advindos de toda contratação relativos a pagamento de salários, recolhimentos legais, dispensas, cumprimento de normas de medicina e segurança do trabalho, etc. Isto acontece, pois se trata de um contrato único em que todas as despesas são rateadas pelos produtores que firmaram o “Pacto de Solidariedade”, proporcionalmente ao período em que cada um utilizou a mão-de-obra em sua propriedade.

Além da redução dos custos com o rateio dos custos advindos da contratação, inclusive encargos sociais, pode-se verificar que do ponto de vista tributário, a constituição do Consórcio é muito mais vantajosa que outras formas de união de interesses existentes no campo, como as cooperativas agroindustriais ou, mesmo, a empresa rural (pessoa jurídica)²⁶⁸. Isto porque sobre o Consórcio incidem encargos sociais de pessoa física, muito menos onerosos que os cobrados da pessoa jurídica.

Outra vantagem é contratação de um grupo especializado de trabalhadores para a gerência e administração do Consórcio e, também, “a possibilidade de se formar um grupo técnico para identificar o melhor aproveitamento da produção agrícola, com

²⁶⁸ GALDINO, Dirceu. **Uma forma vantajosa de registrar empregados sem intermediação**. Disponível em (www.prt15.gov.br). Acesso em 15 de abril de 2002.

estudos do solo, do clima e do cultivo”.²⁶⁹ A partir daí, poderia ser realizada a diversificação das “plantações com o objetivo de demandar mão-de-obra distribuída durante todo o ano, mantendo um maior contingente de trabalhadores contratados”.²⁷⁰ A contratação de profissionais especializados não representaria elevação nos custos, uma vez que estes serão rateados entre todos os produtores. Ademais, esses custos podem ser compensados com os ganhos advindos da melhoria da qualidade e da diversidade da produção.²⁷¹

Outra vantagem que se pode visualizar é de ordem econômica. A união de interesses dos produtores pode também dar origem a um forte empreendimento agrícola, através do qual, unidos, os produtores terão condições objetivas para disputar o mercado, disponibilizando seus produtos até mesmo para exportação, garantindo, conseqüentemente, sua inserção no mercado externo e aumento de sua competitividade no mercado interno.

Como ensina Marcelo Gonçalves Campos, pode-se, também, identificar com o novo modelo de contratação:

[...] uma aproximação entre empregados e empregadores, com prevalência do diálogo para a resolução dos impasses; melhoria das condições de trabalho no campo, com maior consciência de trabalhadores e patronato sobre questões ligadas à segurança e saúde e uma visão mais aguda dos trabalhadores sobre a importância da regularização de sua situação, precipuamente

²⁶⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural**. Brasília: MTE, SIT, 2000. p.26.

²⁷⁰ *Ibidem*, p.26.

²⁷¹ *Ibidem*, p.26.

pelas mudanças ocorridas na legislação previdenciária que torna imprescindível a assinatura da CTPS para concessão de benefícios.²⁷²

Com essa aproximação, abre-se também a possibilidade de negociação coletiva entre os produtores (representados ou não por sua entidade sindical) e o sindicato profissional dos trabalhadores contratados pelo Consórcio, favorecendo a formação de uma normatização coletiva autônoma entre as partes envolvidas.

Para os trabalhadores têm-se como vantagem a formalização do contrato de trabalho. Com isso, trabalhadores que antes trabalhavam, em sua grande maioria, na informalidade, agora têm garantidos todos os direitos trabalhistas, tais como piso salarial, férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, FGTS, respeito à Convenção e/ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Além disso, a formalização também possibilita segurança jurídica para os empregados. “Para os trabalhadores, segurança jurídica diz respeito ao fato de poderem identificar perfeitamente os seus verdadeiros empregadores”.²⁷³

Uma outra vantagem para os rurícolas é a questão da inclusão social desses trabalhadores, que, tendo um contrato de trabalho devidamente formalizado e sendo

²⁷² CAMPOS, Marcelo Gonçalves. **Relações de trabalho rural e ilegalidade nas contratações: uma busca de soluções** in Síntese Trabalhista, v.12, n. 138, dezembro/2000, Porto Alegre. p.17.

²⁷³ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural**. Brasília: MTE, SIT, 2000. p.24.

respeitados todos os seus direitos trabalhistas e sociais, passam a se sentir parte integrante da sociedade, como verdadeiros cidadãos.

Além disso, os trabalhadores celebram com o Consórcio um contrato por tempo indeterminado, tipo de contratação extremamente raro no meio rural. Isto é explicado da seguinte forma pelo M.T.E.:

o trabalhador é aproveitado em diversas propriedades rurais o que permite tornar mais duradouro seu contrato de trabalho, pois, ao invés de ficar uma semana ou um mês em uma propriedade rural, poderá ficar seis, oito meses ou até um ano inteiro com o contrato ininterrupto. Mesmo que o trabalhador labore poucos dias em cada propriedade rural, seu vínculo empregatício continuará em relação ao grupo.²⁷⁴

Tal mudança acarretaria outra vantagem: “A duração maior do contrato de trabalho rural certamente traz o sensível aumento do bem-estar do trabalhador e, conseqüentemente, a obtenção de maior produtividade e qualidade no serviço prestado”.²⁷⁵

Um outro benefício interessante é que o Consórcio fixa o trabalhador em determinada localidade ou em localidades vizinhas à sua residência, o que evita o processo migração ao qual era constantemente submetido.

²⁷⁴ Ibidem, p. 25.

²⁷⁵ Ibidem, p. 25.

A solidariedade passiva pode ser também considerada uma vantagem, pelo menos no que diz respeito aos empregados do Consórcio, que, através dela, têm mais garantia no recebimento de suas parcelas.

Para o Estado, vantagem indiscutível é o aumento da arrecadação da Previdência Social e do FGTS. Quanto mais combatida a informalidade no campo, quanto maior a formalização dos contratos de trabalho, maior a arrecadação do INSS e do fundo social constituído pelo FGTS. Afinal, no Brasil a informalidade é verdadeira e crônica doença social, atingindo mais de dois terços da mão-de-obra ocupada no setor privado da economia, segundo dados do IBGE relativos a 2001²⁷⁶.

Outra vantagem é a legalidade há tempos buscada em um meio rural contaminado pelos “gatos” e falsas cooperativas. O instituto do consórcio de empregadores é regulado por vários instrumentos normativos e por isso funciona em estrita conformidade com a lei.

Vantagem inegável, também, é a maior facilidade de fiscalização pelos órgãos responsáveis. “Facilitaria a fiscalização porquanto, ao invés de dirigir-se a mais de cem propriedades, a visita fiscal ocorreria em um único estabelecimento (a cargo do gestor). Na hipótese da lavratura do débito, todos responderiam solidariamente”.²⁷⁷

²⁷⁶ IBGE/PNAD – 2001, citada em Almanaque Abril – 2003. São Paulo: Abril, 2003. p. 139, 1ª coluna.

²⁷⁷ GALDINO, Dirceu. **Uma forma vantajosa de registrar empregados sem intermediação**. Disponível em (www.prt15.gov.br). Acesso em 15 de abril de 2002. p. 2.

Por fim, para as entidades sindicais representativas dos interesses dos trabalhadores, consiste em um efeito vantajoso o resgate da representação de vários trabalhadores rurais que estavam excluídos do mercado formal de trabalho²⁷⁸.

Mesmo em relação aos trabalhadores que já eram contratados formalmente, a vinculação por tempo indeterminado ao Consórcio de empregadores cria uma proximidade física e de condições de trabalho, o que pode gerar o desenvolvimento de uma consciência coletiva de classe e uma melhor conscientização sobre os seus direitos assegurados por lei.

Com isso aumenta-se a possibilidade de expansão do quadro de associados, com o conseqüente fortalecimento da representatividade sindical.²⁷⁹

Isto gera também para os sindicatos um aumento global da arrecadação de contribuições sindicais, tanto daquela advinda dos associados quanto daquela advinda dos que são apenas representados.²⁸⁰

Quanto às desvantagens, pode-se dizer que são poucas e irrelevantes para ambas as partes, se comparadas com as virtudes da nova figura sócio-jurídica.

²⁷⁸ MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais: a mais nova forma de contratação de trabalho rural**. Curitiba: Editora Juruá, 2002. p. 50.

²⁷⁹ MAZUR, Maurício, ob. cit., p. 51.

²⁸⁰ MAZUR, Maurício, ob. cit., p. 51.

Para os empregadores, a única desvantagem é a solidariedade. Assim, “se procedente uma reclamatória trabalhista contra o grupo, todos os empregadores serão solidários pelo pagamento da indenização e das parcelas rescisórias”.²⁸¹

Para os empregados, Dárcio Guimarães de Andrade aponta o que considera uma desvantagem:

O empregado estará adstrito às ordens de vários empregadores, não tendo autonomia e liberdade de escolha do trabalho a fazer. O empregado não se fixará a nenhum empregador individualmente, podendo trabalhar em cada dia para um empregador diverso. Com isso, as relações trabalhistas não se desenvolvem, nem crescem, devido à rigidez deste sistema.²⁸²

6.6 - Extensão da experiência consorcial à área urbana

Altas taxas de desemprego, crescimento do mercado informal, precarização das relações de trabalho e redução de direitos e garantias trabalhistas são fatores que constituem, nas três últimas décadas, a realidade mundial do mercado de trabalho.

Como visto, deram causa a essa situação de crise várias circunstâncias, como: a crise do petróleo; os avanços tecnológicos nas áreas da microeletrônica, robotização

²⁸¹ ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Condomínio de empregadores**, in Revista do Direito Trabalhista, v.7, n. 4, abril/2001, Brasília.p.14.

²⁸² ANDRADE, Dárcio Guimarães de, ob.cit., p.14.

e microinformática; a globalização; o surgimento dos “tigres asiáticos”; a transferência do ônus e do risco da flexibilização para os sujeitos da relação empregatícia; e a universalização de um pensamento de gestão social descomprometido com as noções de justiça social e bem-estar dos que vivem do trabalho.

Nesse contexto de crise do sistema capitalista e de desarticulação do Direito do Trabalho, faz-se necessário o desenvolvimento de alternativas que permitam a construção de uma realidade melhor.

No caso brasileiro, tendo-se em vista a histórica vocação agrária do País, o Consórcio de empregadores rurais representa avanço considerável para o trabalho no campo.

Isto ocorre, pois tal instituto traz benefícios significativos²⁸³ tanto para trabalhador quanto para produtor rural, além de resolver o problema dos trabalhos de curta duração, permitindo a fixação do trabalhador no campo.

Não se pode deixar de assinalar, também, o resultado em termos numéricos dessa nova forma de contratação no meio rural. No sul e sudeste, vários Consórcios já foram instalados com sucesso – dezenas de milhares de contratos de trabalho por tempo indeterminado já foram celebrados - já se tendo notícia de sua utilização em outras regiões do País.

²⁸³ Como visto no item anterior.

Além disso, o instituto resolve o problema alarmante da informalidade no campo, ao formalizar as relações de emprego, garantindo a todos os direitos trabalhistas.

Ainda, o sistema do Consórcio facilita sensivelmente a fiscalização do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, pois centraliza nas mãos do “Administrador” todos os documentos relativos às atividades realizadas.

Desse modo, por constituir uma mudança tão positiva, pergunta-se: Não seria possível a transposição desse modelo de contratação para o meio urbano, gerando tantos benefícios quanto aqueles gerados no campo?

A pergunta tem tido resposta favorável na doutrina.

Segundo Maurício Godinho Delgado:

Não há qualquer razão para se considerar circunscrita a idéia do consórcio de empregadores exclusivamente à área rural. Onde quer que haja necessidade diversificada de força de trabalho, na cidade e no campo, com descontinuidade diferenciada na prestação laborativa, segundo as exigências de cada tomador de serviços, pode o consórcio de empregadores surgir como solução jurídica eficaz, ágil e socialmente equânime. De fato, ela é apta a não somente atender, de modo racional, às exigências dinâmicas dos consorciados, como também assegurar, ao mesmo tempo, um razoável patamar de cidadania jurídico-econômica dos trabalhadores envolvidos, que ficam, desse modo, conectados à figura do empregador único por meio do estuário civilizatório básico do Direito do Trabalho.²⁸⁴

²⁸⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 427.

No mesmo sentido, Maurício Mazur também assinala: “nada impede que se pense no consórcio de empregadores urbanos²⁸⁵, para consecução de serviços também de necessidade ocasional ou de curta duração nas cidades”.²⁸⁶

De certo, é plenamente possível a adoção desse modelo no meio urbano.²⁸⁷ Devidamente adaptada, a idéia pode ser de grande valia, principalmente em setores da atividade urbana onde houver descontinuidade da prestação laborativa, como o da construção civil e o do trabalho doméstico autônomo (diaristas).

São vários os argumentos para a adoção do consórcio de empregadores no meio urbano.

O principal argumento, segundo Otávio Calvet, consiste na “ausência de impedimento no nosso ordenamento jurídico para que, no pólo passivo da relação de emprego, figure mais de uma pessoa simultaneamente como empregador”.²⁸⁸

Para fundamentar tal argumento, Calvet se baseia no princípio constitucional da legalidade, segundo o qual “ninguém poderá deixar de fazer alguma coisa senão em

²⁸⁵ Posição corroborada por Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. Obra citada.

²⁸⁶ MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais: a mais nova forma de contratação de trabalho rural**. Curitiba: Editora Juruá, 2002. p. 64

²⁸⁷ Tanto que já se discute os aspectos práticos da experiência urbana. Tem-se dado o nome de Consórcio Simplificado de Empregadores Urbanos (CSEU). Vide Enciclopédia de Recursos Humanos – edição especial para o CSEU. CD-ROM. Disponível em (www.bne.com.br/enciclorh.asp). Acesso em 05 de abril de 2003.

²⁸⁸ CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002. p. 32.

virtude da lei”. Assim, reconhecendo que o contrato de trabalho é regido pelo Direito Privado em que prevalece a autonomia da vontade das partes na construção normativa contratual, e havendo manifestação de vontade no sentido de constituição do consórcio, seria perfeitamente possível a sua adoção.²⁸⁹

O segundo argumento levantado consiste no impacto que esta forma de contratação de mão-de-obra pode causar nos mais diversos setores da economia pela possibilidade de geração de milhares de empregos formais também no meio urbano. O instituto do consórcio de empregadores, nesse sentido, assim como fez no meio rural, pode fomentar a busca pelo pleno emprego e pode resgatar do mercado informal de trabalho uma parcela significativa de trabalhadores, tendo como fundamento o art. 170, *caput*, e inciso VIII (valorização do trabalho humano e busca do pleno emprego).²⁹⁰

Como um terceiro argumento, tem-se a aplicação também no meio urbano da responsabilidade solidária passiva e ativa quanto aos sujeitos contratantes, que resulta em uma maior garantia para o trabalhador quanto ao recebimento das verbas trabalhistas oriundas da relação empregatícia formada, também resultando na possibilidade de indeterminação do vínculo estabelecido, pois através do Consórcio a necessidade de trabalho permanece no tempo, prestando o trabalhador seus serviços aos vários empregadores integrantes do consórcio.

²⁸⁹ CALVET, Otávio, ob. cit., p. 32.

²⁹⁰ CALVET, Otávio, ob. cit., p. 33.

Finalmente, tem-se como último argumento, a possibilidade de aplicação análoga ao meio urbano do preceito do art. 25 -A da Lei n. 8.212/91, introduzido pela Lei n. 10.256/01, tendo em vista a existência de lacuna quanto ao tratamento previdenciário do Consórcio de empregadores no meio urbano.

Deve-se ressaltar que a doutrina tem defendido, no meio urbano, a possibilidade de figurar no pólo passivo das relações de trabalho formadas pelo Consórcio, além da pessoa física, a pessoa jurídica (como empregadores), diferentemente do que ocorre no campo.

Nesse caso, não poderia ser aplicada analogicamente a norma introduzida pela Lei n.10.256/01, devendo ser aplicada a legislação sobre tributação de pessoa jurídica. Isso porque tal preceito é claro ao especificar que receberá tratamento previdenciário de empregador rural pessoa física a “união de produtores rurais pessoas físicas”, ao equipará-la ao primeiro.

Assim, não haverá situação análoga ou similar que enseje a aplicação da norma citada, mas situações verdadeiramente diversas entre si. Além do mais, seria incoerente se o Direito estendesse tratamento previdenciário de pessoa física à pessoa jurídica, a qual, em regra, possui uma capacidade contributiva muito maior que a primeira.

Portanto, percebe-se claramente que, guardadas as devidas proporções, a extensão da figura do Consórcio de empregadores ao meio urbano possibilita a geração

de benefícios inegáveis para o País. Nessa medida, seria experiência válida não só para o campo como para os segmentos urbanos da economia brasileira.

Aliás, os franceses já possuíam experiência similar, chamada de “Agrupamento de empregadores”. O modelo francês, criado pela Lei n. 85-772/85 e reestruturado pela lei quinquenal de 20 de dezembro de 1993, realizou caminho inverso ao do modelo brasileiro, sendo primeiro adotado no meio urbano, depois no rural.²⁹¹

Diferentemente da experiência brasileira, o “Agrupamento de empregadores” surgiu não só pela necessidade de estabilização de trabalhadores que realizam trabalho de curta duração ou pela redução dos custos de produção, mas também, e principalmente, pela formação e qualificação técnica daqueles excluídos do mercado de trabalho para uma melhor inserção profissional. Consiste em experiência mais flexível desde o início, possibilitando a participação não só de “pessoas físicas produtores rurais” – como no Consórcio de empregadores rurais - mas também de pessoas jurídicas sejam elas rurais ou urbanas.

Logicamente, não se pode comparar os dois institutos, pois se encontram em posições evolutivas diferentes. No entanto, espera-se que o modelo francês possa ser visto como uma projeção daquilo que o brasileiro pode se tornar seja no aspecto da abrangência, seja no aspecto da qualificação para inserção.

²⁹¹ CAMPOS, Marcelo Gonçalves. **Relações de trabalho rural e ilegalidade nas contratações: uma busca de soluções** in Síntese Trabalhista, v.12, n. 138, dezembro/2000, Porto Alegre. p.16.

Porém, entende-se que para chegar a esse patamar evolutivo o Consórcio de empregadores ainda precisa de uma atenção maior do legislador brasileiro em termos de regulamentação do instituto.

6.7 - Extensão da experiência consorcial aos trabalhadores autônomos domésticos (diaristas)

Em 27 de janeiro de 2004 foi apresentado na Sala de Sessões da Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n. 2892 – A/2004, de autoria do deputado Eduardo Valverde, o qual visava a instituir, através de lei federal, o Consórcio de empregadores familiares, estendendo a experiência consorcial aos trabalhadores autônomos domésticos (diaristas).

O Projeto de Lei n. 2892 – A/2004 tinha a seguinte redação:

Altera o art. 1º da Lei 5. 859, de 11 de dezembro de 1972, que trata da profissão de emprego doméstico e dá outras providências.

Art. 1º – Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial, aplica-se o disposto nesta lei.

Parágrafo 1º. Poderá ser constituído consórcio de empregadores familiares, que em face das relações de vizinhança ou de interesse comum, se propõem a contratar empregados(as) domésticos(as) e compartilhar a prestação de serviços se

responsabilizando solidariamente pelas obrigações contratuais trabalhistas e previdenciárias.

Parágrafo 2º. Esta modalidade de contratação deverá estar expressa em instrumento contratual, no qual ficará estabelecido, entre outras cláusulas, as obrigações dos(as) empregados(as) com cada empregador.²⁹²

O referido projeto tinha como justificativa ser comum a situação em que trabalhadores domésticos diaristas prestam serviços a vários empregadores localizados próximos uns dos outros (no mesmo bairro, rua ou edifício).

Em face dessa proximidade, seria interessante a formação de um consórcio de empregadores, que objetivaria o compartilhamento do trabalho prestado pelos trabalhadores contratados e o rateio das obrigações advindas da contratação. Assim, não só a indeterminação do vínculo estaria garantida, mas também o conjunto de direitos estendidos constitucionalmente ao empregado doméstico e a solidariedade passiva sobre as verbas trabalhistas oriundas do contrato celebrado.

Apesar do esforço do citado parlamentar, no dia 22 de março de 2005, o Projeto de Lei n. 2.892-A foi rejeitado pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público do Legislativo Federal, sob o estranho argumento de que não atenderia os interesses da categoria dos domésticos.²⁹³

²⁹² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 2.892 – A de 2004**. Disponível no site <www.camara.gov.br>. Acesso em 15 de janeiro de 2006.

²⁹³ Parecer sobre o Projeto de Lei n. 2.892/2004. Publicado no Diário da Câmara dos Deputados no dia 8 de abril de 2005.

Como visto no item **6.6**, defende-se neste trabalho que o consórcio pode ser constituído tanto no meio urbano quanto no meio rural, principalmente em setores da atividade urbana em que houver descontinuidade da prestação laborativa, como é o caso dos trabalhadores autônomos domésticos.

A ausência de uma legislação que regule de maneira específica o instituto não pode ocasionar a sua invalidade jurídica nem pode limitar a sua extensão e impedir o alcance de seus efeitos, ainda mais se esses efeitos se encontram alinhados com os fundamentos da República Brasileira de valorização social do trabalho e de dignidade da pessoa humana.²⁹⁴

Em reforço à tese aqui apresentada, destaca-se o acórdão do TRT da 3ª Região, proferido (prolatado) pelo Juiz Paulo Maurício Ribeiro Pires, que reconheceu a existência de relação de emprego doméstico entre um “condomínio de empregadores domésticos” e um vigia de quarteirão:

EMENTA: VIGIA DE QUARTEIRÃO CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES DOMÉSTICOS. Revelando a prova dos autos que o reclamante prestava serviço, mediante pactuações autônomas, em benefício de várias pessoas, como vigia de quarteirão, conclui-se que havia condomínio de empregadores domésticos, por aplicação analógica da Lei 2.757/56. (TRT 3ª R. – 3T – RO/8505/01 – Rel. Juiz Paulo Maurício Ribeiro Pires – DJMG 11/09/2001 – P.07).

²⁹⁴ Art. 1º da Constituição Federal de 1988.

CAPÍTULO 7 – O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS E O DIREITO DO TRABALHO: ALGUMAS QUESTÕES RELEVANTES

7.1 - Natureza Jurídica

Segundo definição encontrada no Vocabulário Jurídico de Plácido e Silva, a palavra natureza, na:

[...] terminologia jurídica, assinala, notadamente, a essência, a substância ou a compleição das coisas. Assim, a natureza se revela pelos requisitos ou atributos essenciais e que devem vir com a própria coisa. Eles se mostram, por isso, a razão de ser, seja do ato, do contrato ou do negócio. A natureza da coisa, pois, põe em evidência sua própria essência ou substância, que dela não se separa, sem que a modificação ou a mostre diferente ou sem os atributos, que são de seu caráter. É portanto, a matéria de que se compõe a própria coisa, ou que lhe é inerente ou congênita.²⁹⁵

Para Maurício Godinho Delgado:

²⁹⁵ SILVA, De Plácido. **Vocabulário Jurídico**. 15 ed.. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

Encontrar a natureza jurídica de um instituto do Direito (ou até de um ramo jurídico, como o Direito do Trabalho) consiste em se apreenderem os elementos fundamentais que integram sua composição específica, contrapondo-os, em seguida, ao conjunto mais próximo de figuras jurídicas(ou de segmentos jurídicos, no caso do ramo justrabalhista), de modo a classificar o instituto enfocado no universo de figuras existentes no Direito.²⁹⁶

Determinar qual a natureza de um instituto jurídico consiste em uma “atividade lógica de classificação”²⁹⁷, pela qual se integra determinada figura jurídica no conjunto mais próximo de figuras existentes no universo do Direito, mediante a identificação e cotejo de seus elementos constitutivos fundamentais.²⁹⁸

Nesse sentido, a busca da natureza jurídica, consistiria na “busca da essência e pertencimento comparativo do fenômeno jurídico no contexto de fenômenos correlatos”.²⁹⁹

Em relação à busca da natureza jurídica do instituto do Consórcio de empregadores rurais, ainda não há uma determinação clara por parte da doutrina nacional.

As figuras mais próximas do Consórcio de empregadores rurais, pela semelhança ou pela pluralidade de participantes no pólo passivo das relações de

²⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo : LTr,1999. p.100.

²⁹⁷ Expressão utilizada por Antônio Álvares da Silva na obra “Direito Coletivo do Trabalho” publicada pela Editora Forense em 1979, p.144.

²⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo : LTr,1999. p.100.

²⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 1996. p.180.

emprego firmadas, são a pessoa jurídica, o condomínio, a sociedade, a associação, o grupo econômico e o consórcio mercantil.

No entanto, o instituto estudado não se confunde com nenhuma das figuras acima elencadas, pelas razões a serem expostas a seguir.

Deve-se esclarecer, primeiramente, que o consórcio não se confunde com uma pessoa jurídica³⁰⁰.

Segundo Maurício Mazur, “os produtores, embora reunidos, não perdem sua individualidade de pessoa física porque não partilham entre si o patrimônio nem a atividade econômica de cada um deles. Além desse elemento objetivo, falta outro,

³⁰⁰ Apesar desta constatação o Superior Tribunal de Justiça tem admitido a possibilidade de participação do consórcio de empregadores rurais no “Programa de Recuperação Fiscal - REFIS” equiparando-o *in casu* a pessoa jurídica, conforme a seguinte ementa: **PROCESSO CIVIL E TRIBUTÁRIO - ANTECIPAÇÃO DA TUTELA - PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO FISCAL - REFIS - CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS - ADESÃO - POSSIBILIDADE - CARÁTER SOCIAL DÚPLICE DO PROGRAMA - IMPOSSIBILIDADE DE LACUNAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO - INTERPRETAÇÃO E INTEGRAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRIBUTÁRIA - CTN, ART. 108. 1. **Consórcio** de Produtores Rurais criado e reconhecido pelo Ministério do Trabalho como instrumento de otimização das relações com os trabalhadores rurais. Técnica que viabiliza a atividade para todos os consorciados, mercê da regularização das carteiras de trabalho dos trabalhadores. Obtenção de CEI junto ao INSS como grupo de produtores rurais pessoas físicas. A Responsabilidade do **Consórcio** para com as contribuições previdenciárias, implica em reconhecer-lhe aptidão para beneficiar-se do programa **REFIS**, muito embora não seja pessoa jurídica. Na era da “desconsideração da pessoa jurídica” e do reconhecimento da legitimatio ad causam às entidades representativas de interesses difusos, representaria excesso de formalismo negar ao **Consórcio** reconhecido pelo Ministério do Trabalho a assemelhação às pessoas jurídicas para fins de admissão no **REFIS**, maxime porque, essa opção encerra promessa de cumprimento das obrigações tributárias. 2. Acórdão recorrido que, confirmando decisão singular, concedeu a antecipação da tutela e determinou a inclusão junto ao denominado “Programa de Recuperação Fiscal - REFIS” de **consórcio** de empregadores rurais, equiparando-o *in casu* a pessoa jurídica. 3. Possibilidade de interpretação extensiva da legislação que dispõe sobre o ingresso junto ao **REFIS**, permitindo aos **consórcios** equiparação às pessoas jurídicas. 4. Natureza dúplICE das disposições que disciplinam o **REFIS** que fomentam o adimplemento das obrigações tributárias e permitem ao Estado o recebimento, mesmo que parcelado, de seus créditos fiscais. 5. Recurso Especial conhecido e improvido.**

(Resp 413865 / PR; RECURSO ESPECIAL 2002/0017151-1 Ministro LUIZ FUX (1122) T1 - PRIMEIRA TURMA DJ 19.12.2002p.338 RSTJ vol. 170 p. 133).

subjetivo, da vontade, na criação de uma nova pessoa pela reunião de outras ou de seus patrimônios”.³⁰¹

Isso porque, continua o mesmo autor, citando obra sobre o tema publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego³⁰², “além da reunião de pessoas ou de um patrimônio para a consecução de um fim reconhecido pelo Direito, para que exista uma pessoa jurídica é necessário o elemento subjetivo consistente na intenção de criar uma nova pessoa, que passará a ser sujeito de direitos e obrigações. É o que os doutrinadores chamam de *affectio societatis*”.³⁰³

Também, não consiste o consórcio de empregadores em um condomínio. Isso porque este pressupõe co-propriedade, o que não ocorre com o instituto em estudo.

No consórcio, cada produtor rural tem a propriedade de sua gleba de terra, utilizando a mão-de-obra contratada dentro dos limites de suas respectivas propriedades.

Além disso, não só inexistente a necessidade de os empregadores constituírem propriedade comum, como também não é exigível a existência de um título de propriedade em nome deles. Como bem ressalta Otávio Calvet, “a relação de emprego se materializa no campo obrigacional, sendo de a muito ultrapassada a noção de que o

³⁰¹ MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais: a mais nova forma de contratação de trabalho rural**. Curitiba: Editora Juruá, 2002. p.37

³⁰² BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural**. Brasília: MTE, SIT, 2000. p.17.

³⁰³ MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais: a mais nova forma de contratação de trabalho rural**. Curitiba: Editora Juruá, 2002. p.37-38.

empregador deve ser detentor de um estabelecimento para desenvolver suas atividades”.³⁰⁴ Assim, por exemplo, pode um produtor rural pessoa física, participante do consórcio, empregar a mão-de-obra contratada através do mesmo em propriedade arrendada de outrem.

Não consiste também o consórcio de empregadores em uma sociedade.

Segundo o art. 981 do Código Civil de 2002:

Celebram contrato de sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens e serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados.³⁰⁵

Ora, para a constituição de uma sociedade comercial três condições básicas e indissociáveis são necessárias:³⁰⁶ a finalidade lucrativa; o proveito comum dos resultados da atividade desenvolvida; e o *animus* ou *affectio societatis*, que pode ser entendido (como já explicado) como a vontade de associar-se através de laços de fidúcia ou afinidade com a intenção de criar uma nova pessoa, que passará a ser sujeito de direitos e obrigações.

³⁰⁴ CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002. p.30.

³⁰⁵ BRASIL. **Lei n. 10.406** de 10 de janeiro de 2002. 3 ed. São Paulo: RT, 2003. p.280.

³⁰⁶ LEMES, Viviane Aparecida. **A figura Jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos**. São Paulo: LTr, 2005. p.76.

Mesmo constituindo um Consórcio de empregadores, os produtores rurais participantes continuam desenvolvendo atividades comerciais distintas um dos outros, bem como continua individual a assunção dos ônus inerentes à atividade que cada um desenvolve, além de continuar individual o alcance dos lucros auferidos.

Assim, fica clara a ausência de uma vontade de associar-se para criar uma pessoa de Direito que tenha como objetivos desenvolver atividades comuns e auferir proveito comum dessas atividades, como acontece na sociedade.

Difere também o consórcio da sociedade, pois esta é constituída com patrimônio próprio distinto dos patrimônios individuais dos sócios. No consórcio, da união dos produtores não resulta em seu nome a formação de patrimônio próprio.

Ainda, não ocorre no Consórcio de produtores rurais o proveito comum dos resultados da atividade desenvolvida, diferentemente do que acontece na sociedade. Nesta, os lucros advindos da atividade desenvolvida revertem integralmente para a união (pessoa jurídica) formada.

Já no consórcio de empregadores, como já salientado anteriormente, tanto os ônus quanto os dividendos auferidos pelos produtores rurais com o desenvolvimento de suas atividades revertem individualmente para cada um deles.

O Consórcio de empregadores também não se confunde com o instituto da associação.

Em primeiro lugar isso ocorre porque na associação, por natureza, não há finalidade lucrativa. A associação é constituída, essencialmente, para a realização de fins culturais, esportivos, morais, educacionais, religiosos e recreativos, dentre outros.

O mesmo não acontece no Consórcio, em que cada consorciado exerce individualmente atividades econômicas agrícolas e (ou) pecuárias, que se destinam a auferir lucros.

Em segundo lugar, na associação os esforços de seus membros são realizados para a consecução de uma finalidade comum, como, por exemplo, o desenvolvimento educacional dos jovens da periferia de determinado município.

Já no Consórcio, como bem assinala Otávio Calvet³⁰⁷, não há sequer a busca de um fim comum em si, tratando-se de um simples ajuste para a contratação de mão-de-obra para o proveito individual de cada consorciado.

Por último, a associação, assim como a sociedade, possui um patrimônio próprio formado por contribuição dos seus membros associados.

³⁰⁷ CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002.p.31.

No Consórcio, como mencionado neste capítulo, não ocorre a formação de um patrimônio próprio, agindo cada membro consorciado com o seu patrimônio individualmente.

Não se confunde também o consórcio de empregadores rurais com o grupo econômico. Em primeiro lugar, porque para a configuração do grupo econômico para fins trabalhistas não é necessária qualquer formalidade. Basta que estejam presentes os elementos fáticos necessários para sua aferição.

Conforme previsão do art. 2º, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Assim, depreende-se do texto literal do referido dispositivo legal que para que seja caracterizado o nexos relacional necessário para a efetiva configuração do grupo econômico trabalhista são necessários a efetiva direção, o controle ou a administração de uma das empresas sobre as outras.

No entanto, discute-se no âmbito jurisprudencial e no doutrinário se para a configuração do grupo econômico apenas são suficientes a efetiva direção hierárquica,

o controle e a administração de uma sobre as outras. Para Otávio Bueno Magano e Sérgio Pinto Martins, a resposta é afirmativa.

Para Otávio Bueno Magano³⁰⁸ :

A relação que deve haver entre as empresas do grupo econômico é de dominação, mostrando a existência de uma empresa principal, que é controladora, e as empresas controladas. A dominação exterioriza-se pela direção, controle ou administração. O requisito principal é o controle de uma empresa sobre a outra, que consiste na possibilidade de uma empresa exercer influência dominante sobre as outras.³⁰⁹

Já para outros juristas, como Maurício Godinho Delgado³¹⁰ e Amauri Mascaro Nascimento³¹¹, além da direção, do controle ou da administração, existe outra situação fática possível para a configuração do grupo econômico. Para estes, basta que se verifique a coordenação interempresarial entre as várias componentes do grupo para que este reste caracterizado.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento, para a caracterização do referido instituto:

³⁰⁸ Posição defendida também por Sérgio Pinto Martins em “Direito do Trabalho”. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2002.p.179.

³⁰⁹ MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 4ed. São Paulo: LTr, 1993. p.80.

³¹⁰ DELGADO. Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999.p. 339.

³¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 1989. p.141.

[...] basta uma relação de coordenação entre as diversas empresas sem que exista uma em posição predominante, critério que nos parece melhor, tendo-se em vista a finalidade do instituto [...] que é a garantia da solvabilidade dos créditos trabalhistas.³¹²

Após décadas de sedimentação doutrinária e jurisprudencial³¹³ a Lei n. 5.889/73, tratando do grupo econômico ou financeiro rural, traz em seu texto uma ampliação legal expressa das possibilidades fáticas de configuração do grupo econômico, pelo menos em âmbito rural.

Estabelece a Lei 5.889/73, em seu art. 3º, parágrafo 2º:

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Como bem assinala Maurício Godinho Delgado, em contraponto ao texto literal do referido preceito celetista, que parece favorecer, como visto, a tese do nexos relacional hierárquico, o texto literal da Lei n. 5.889/73 claramente favorece a tese do nexos relacional de simples coordenação.³¹⁴

³¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro, ob. cit., p.141.

³¹³ Expressão utilizada por Otávio Calvet, obra citada.

³¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1999.

Assim, como, visto para a existência do grupo econômico para fins trabalhistas exigem-se apenas situações fáticas, não dependendo de qualquer formalidade.

Já para a configuração do Consórcio de empregadores existem várias formalidades que devem ser respeitadas.

Os produtores rurais pessoas físicas devem celebrar entre si um Termo ou Pacto de Solidariedade, de acordo com as regras dos artigos 264 e 265 do Código Civil Brasileiro de 2002, que deverá conter a identificação de cada produtor rural, nome completo, CPF, registro geral, matrícula individual no Cadastro Específico do INSS, endereço e domicílio, endereços das propriedades rurais onde os trabalhadores exercerão suas atividades, especificação do objeto a que se destina o Consórcio, os trabalhos a serem realizados, as formas de remuneração dos empregados, salários a serem pagos, horário diário ou mensal, previsão de entrada e desligamento do Consórcio e o prazo de sua duração. Além disso, devem registrar o Termo de Solidariedade no Cartório de Títulos e Documentos. Devem também obter uma matrícula coletiva (CEI), que será deferida pela Previdência Social. E, ainda, cada produtor membro do consórcio deve dar procuração com amplos poderes de gestão e administração da mão-de-obra contratada, outorgada por instrumento público, para o “produtor-cabeça”, que será eleito pelo grupo.

Outra peculiaridade que impede dar a natureza jurídica de grupo econômico ao Consórcio de empregadores rurais consiste na diferenciação em relação aos sujeitos (ou membros) que compõem cada instituto.

O grupo econômico é composto, essencialmente, por pessoas jurídicas, já o Consórcio é formado por produtores rurais pessoas físicas.

Não se confunde também Consórcio de empregadores rurais com consórcio mercantil.

A partir da leitura do *caput* do art. 278 da Lei n. 6.404/76, pode-se visualizar a primeira diferença entre os dois institutos jurídicos: a natureza dos sujeitos que compõem cada um.

Segundo o referido dispositivo:

As companhias e quaisquer outras sociedades, sob o mesmo controle ou não, podem constituir consórcio para executar determinado empreendimento, observado o disposto neste capítulo.³¹⁵

Assim, pode-se verificar que enquanto o consórcio mercantil é formado pela união de pessoas jurídicas (companhias e outras sociedades, como mencionado no texto), o Consórcio de empregadores é formado pela união de pessoas físicas (produtores rurais).

³¹⁵ Brasil. Lei n. 6.404 de 76.

Outra diferença fundamental pode ser identificada pela leitura do parágrafo 1º do mesmo art. 278 da Lei n. 6.404/76.

Conforme tal preceito legal:

O consórcio não tem personalidade jurídica e as consorciadas somente se obrigam nas condições previstas no contrato, respondendo cada uma por suas obrigações, sem presunção de solidariedade.³¹⁶

Enquanto a solidariedade é inerente ao Consórcio de empregadores rurais, tendo inclusive de ser celebrado Termo de Solidariedade, registrado em cartório para sua própria constituição, no consórcio mercantil a solidariedade não se presume³¹⁷, respondendo cada consorciado apenas pelas obrigações acordadas no contrato.

Importante destacar que se o consórcio mercantil vier a ser configurado como um grupo econômico, a solidariedade restará presumida. No entanto, para que isto ocorra deverá estar presente o nexó relacional entre as empresas componentes do grupo.

Claro é que nem todo consórcio mercantil constitui necessariamente um grupo econômico. Isto, como visto anteriormente, dependerá da presença da efetiva direção

³¹⁶ Ibidem.

³¹⁷ Exceto quanto às obrigações decorrentes do Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/90, art.28) e quanto aos atos praticados em licitações públicas ou ainda na execução de contratos administrativos (Lei 8.666/93, art.33, V).

hierárquica de uma das sociedades empresariais sobre as outras ou a coordenação interempresarial entre elas.

Assim, conforme lição de Otávio Calvet³¹⁸, podem existir duas hipóteses possíveis:

- a) O consórcio é formado por sociedades que compõem grupo econômico trabalhista – hipótese em que as componentes do grupo terão responsabilidade solidária perante os créditos trabalhistas de seus empregados.
- b) O consórcio é formado por sociedades que não constituem grupo econômico trabalhista – hipótese em que as componentes do consórcio poderão ou não se obrigar solidariamente perante os créditos trabalhistas.

De qualquer modo, a solidariedade não se presume no consórcio mercantil. Caso ela se verifique no caso concreto, deverá derivar da manifestação da vontade das partes, materializada no contrato que formou o empreendimento, ou, mesmo, da existência de verdadeiro grupo econômico trabalhista.

³¹⁸ CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002.p.23.

Assim, pode-se perceber que, na verdade, o Consórcio de empregadores rurais não se encaixa em nenhuma das figuras jurídicas acima citadas, apesar das semelhanças inegáveis existentes.

O Consórcio de empregadores é uma figura nova, *suis generis*, que surgiu no meio rural como uma alternativa a um contexto generalizado de informalidade e de precarização das relações de trabalho.

Conforme ensinamento de Maurício Mazur, o que distingue o Consórcio de empregadores rurais das demais figuras existentes:

[...] é a reunião dos produtores com a finalidade exclusiva de contratação de mão-de-obra comum e sua responsabilidade solidária pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dela decorrentes.³¹⁹

Para o referido autor, a natureza jurídica do instituto em tese é a “de contratação de solidariedade trabalhista”.³²⁰

Na mesma linha, Dárcio Guimarães de Andrade estabelece ter o Consórcio natureza de “contrato de solidariedade entre os empregadores rurais, podendo ser celebrado por tempo determinado ou indeterminado”.³²¹

³¹⁹ MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais: a mais nova forma de contratação de trabalho rural**. Curitiba: Editora Juruá, 2002. p.41.

³²⁰ MAZUR, Maurício, ob. cit., p.41.

Em complemento, Nelson Mannrich estabelece que o objeto em estudo “tem em vista a ‘comunhão’ de responsabilidades relativamente aos encargos decorrentes do contrato de trabalho”.³²²

Na verdade, consiste o Consórcio de empregadores rurais em uma nova forma de contratação de mão-de-obra diferente da típica relação bilateral de emprego.

Tem-se assim, um instituto jurídico que objetiva a contratação em nome coletivo, formando uma relação multiangular de trabalho constituída pelo empregado no pólo ativo e por vários empregadores no pólo passivo.

É formado um único contrato de trabalho entre o empregado e todos os produtores rurais (sujeitos passivos simultâneos da relação laboral formada), no qual a prestação do trabalho a todos os componentes do Consórcio é obrigação principal inerente à própria natureza do contrato celebrado. Isso porque a indeterminação do contrato de trabalho realizado através do Consórcio³²³ só se justifica se prestado o trabalho aos vários produtores, dadas as especificidades³²⁴ que permeiam o trabalho rural no Brasil.

³²¹ ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Condomínio de empregadores**, in Revista do Direito Trabalhista, v.7, n. 4, abril/2001, Brasília.

³²² MANNRICH, Nelson. **Consórcio de empregadores rurais** in Repertório IOB de Jurisprudência, n. 202/2000, caderno 2, segunda quinzena de outubro/2000, São Paulo. p. 395.

³²³ E a continuidade da relação de emprego tão pretendida pelo Direito do Trabalho Pátrio como forma de inclusão social e econômico através do trabalho.

³²⁴ Geralmente no meio rural os trabalhadores são contratados para períodos de curta duração, geralmente para atividades ligadas às safras de plantio, colheita, etc.

7.2 - Representação para os atos de administração do Consórcio

Consistindo o Consórcio de empregadores em uma forma de contratação de mão-de-obra, significando por si só apenas um ajuste de vontades firmado entre vários produtores rurais, não há que se falar em personalidade jurídica própria.

Assim sendo, poderá haver representação do Consórcio?

Em primeiro lugar, é importante que se estabeleça o que significa o termo *representação*, quais são suas espécies, quem pode ser representado e quem pode ser representante.

Segundo César Fiúza: "Haverá representação sempre que uma pessoa for incumbida por outra de realizar declaração de vontade em seu lugar".³²⁵

Existem duas espécies de representação: a legal, que decorre de lei, como aquela que se estabelece entre os pais e o(s) filho(s), entre o tutor e o tutelado e entre o curador e o curatelado; e a representação contratual, que decorre do contrato de mandato.³²⁶

³²⁵ FIÚZA, César. **Direito Civil: curso completo (de acordo com o Código Civil de 2002)**. 6 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.p.459.

³²⁶ FIÚZA, César, ob. cit., p.459

Mandato, por sua vez, consiste em um “contrato pelo qual uma pessoa confere à outra poderes para representá-la”.³²⁷

Fica claro, por essa definição, que só poderá ser representada pessoa, seja ela física ou jurídica. Dessa forma, o consórcio não poderá ser representado.

Em vista dessa impossibilidade levantada, o que deverá ser feito?

No caso de formação de Consórcio de empregadores para a contratação de mão-de-obra, cada produtor rural (pessoa física) agirá pessoalmente ou, então, será representado por meio do contrato de mandato.

A lei não exige forma especial para a celebração do contrato de mandato, podendo ser celebrado tácita ou expressamente.

No entanto, o mandato escrito é regra para negócios de expressivo valor financeiro ou moral³²⁸, o que parece ser o caso da maioria dos consórcios.

O mandato escrito será formalizado por procuração.

A procuração que cada produtor irá outorgar ao seu representante poderá ser estabelecida por instrumento particular. Para que tenha validade contra terceiros,

³²⁷ FIÚZA, César, ob. cit., p.460.

³²⁸ FIÚZA, César, ob. cit., p.462.

deverá ser reconhecida a firma do outorgante e, ainda, deverá conter o local e a data, o nome do mandante, o nome e a qualificação do mandatário e o objeto da outorga, especificando a natureza e a extensão dos poderes conferidos.³²⁹

Tendo em vista uma maior praticidade operacional de se escolher apenas uma pessoa para representar todos os produtores quanto aos atos de administração do consórcio, o mais aconselhável é que seja feita uma eleição para a escolha do produtor-gerente, o qual deverá possuir procuração de cada consorciado para, então, exercer a gerência do Consórcio.

Evidentemente, por sua natureza de acordo bilateral de vontades, o contrato de mandato deverá ser aceito pelo outorgado, que poderá fazê-lo com liberdade de forma.

7.3 - Representação judicial

Deverá o consórcio ser representado judicialmente por pessoa escolhida por seus integrantes exclusivamente para tal?

Para entender melhor o questionamento aqui realizado, deve-se fazer uma distinção importante entre capacidade processual e capacidade de postulação.

³²⁹FIÚZA, César, ob. cit., p.462.

A capacidade processual é a aptidão para ser parte, a de postulação é a aptidão para realizar os atos do processo judicial de forma eficaz.³³⁰

No processo civil, a capacidade processual é a mesma que se reclama para os atos da vida civil. Já a capacidade de postulação ou *jus postulandi*, salvo as exceções previstas no ordenamento jurídico nacional, compete exclusivamente aos advogados devidamente constituídos.

No processo do trabalho, a capacidade processual é a mesma que se reclama para os atos da vida civil em relação aos empregadores, e para os empregados coincide com a maioria trabalhista. Já em relação à capacidade de postulação, o seu exercício direto é facultado às partes (art. 791 da CLT).

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, o *jus postulandi*: “No processo do trabalho, é a capacidade conferida por lei às partes para postular diretamente em juízo, sem necessidade de serem representadas por advogados”.³³¹

O direito ao exercício direto da capacidade postulatória, em âmbito trabalhista, que foi estabelecido por lei para facilitar o acesso à Justiça, principalmente da parte mais fraca da relação individual de trabalho, foi também estendido ao empregador na relação processual a ser constituída.

³³⁰ THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. 36 ed. v.1. Rio de Janeiro: Forense, 2001.p.89.

³³¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.p.238.

Isso significa dizer que no caso de contratação através de Consórcio de empregadores rurais tanto o empregado poderá postular sozinho em juízo quanto cada produtor também poderá fazê-lo, quando sentirem que as obrigações da outra parte estão sendo descumpridas.

Apesar desta garantia legal, poderão os consorciados constituir advogado, caso em que cada produtor deverá celebrar um contrato de mandato com o profissional escolhido por instrumento particular de procuração realizada por escrito.³³²

Nessa última situação, o advogado constituído deverá ter consigo as procurações de todos os produtores do Consórcio que vierem a participar da lide.

7.4 - Representação por preposto

Uma vez instaurada a lide, deverão os produtores-reclamados comparecer em juízo.

No entanto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 843, parágrafo 1º, faculta aos empregadores fazer-se representar por intermédio de prepostos.

³³² Na Justiça do Trabalho também tem sido admitido o mandato tácito.

O referido dispositivo assim dispõe: "É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente".³³³

Pela leitura deste dispositivo legal, percebe-se que os empregadores devem prestar bastante atenção à escolha de seu representante preposto.

Em primeiro lugar, porque o preposto deverá ser pessoa física que possua conhecimento do fato. Entenda-se por fato, as circunstâncias e os acontecimentos que envolvam o cumprimento do contrato de emprego entre o reclamante e os reclamados e da legislação trabalhista em vigor.

Em segundo lugar, o cuidado na escolha do preposto deve-se também ao fato de as declarações deste obrigarem o proponente. Assim, deve ser escolhido alguém da confiança do empregador que seja preparado para o exercício desta tarefa.

Normalmente, o gerente é o escolhido como preposto pelas peculiaridades da função que exerce, pois exerce cargo de confiança e conhece bem o funcionamento das atividades do empreendimento e o desenvolvimento das relações de trabalho através dele constituídas.

³³³ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 31 ed.. São Paulo: LTr, 2004. p. 115.

Por último, a jurisprudência³³⁴ tem exigido que o preposto seja empregado do reclamado, salvo se este for empregador doméstico.³³⁵

No caso específico do Consórcio de empregadores rurais, se os consorciados tiverem elegido um de seus integrantes como produtor-gerente do empreendimento, este será o mais indicado para a representação em juízo. Ou, ainda, se os empregadores tiverem contratado empregados tão-somente para a administração do consórcio, também poderão estes funcionar com prepostos.³³⁶

Apesar de violar o art. 3º do Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil (Lei n.8.906/94), que proíbe ao advogado funcionar no mesmo processo, simultaneamente, como patrono e preposto do empregador ou cliente, tem-se admitido na Justiça do Trabalho que o advogado empregado postule em juízo em nome da parte e exerça a função de preposição em uma mesma lide.³³⁷

³³⁴ TST/SDI-1/OJ n.99.

³³⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.p.307.

³³⁶ CALVET, Otávio.**Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002.p.60.

³³⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.p.307.

7.5 – Uma possível relação entre o litisconsórcio e a solidariedade passiva no consórcio

Questão de fundamental importância a ser analisada a partir do momento da postulação em Juízo de eventuais parcelas trabalhistas inadimplidas é a da formação de um litisconsórcio no pólo passivo da ação.

Considerando a existência de uma multiplicidade de empregadores, como é da essência do instituto em tese, estes deverão estar presentes em litisconsórcio passivo na ação que pleitear possíveis inadimplementos de obrigações trabalhistas para que a solidariedade passiva possa ser invocada em âmbito processual?

Para responder a esta pergunta, é importante conhecer, primeiro, o significado do termo e suas classificações possíveis e, posteriormente, identificar em quais situações ele pode ser formado.

Segundo Humberto Theodoro Júnior, litisconsórcio “vem a ser a hipótese em que uma das partes do processo se compõe de varias pessoas”.³³⁸

³³⁸ THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. 36 ed. v.1. Rio de Janeiro: Forense, 2001.p.95.

Quanto ao momento em que se estabelece, o litisconsórcio poderá ser **inicial**, caso venha a nascer com a propositura da ação; ou **incidental**, caso surja no curso do processo.

Quanto ao tipo de litigantes, o litisconsórcio poderá ser **ativo**, caso for estabelecido com vários autores; ou **passivo**, caso for constituído por vários réus.

Quanto às conseqüências do litisconsórcio sobre o processo, poderá ser **necessário**, quando não puder ser dispensado (sob pena de extinção do processo e de ineficácia da sentença); **facultativo**, quando vier a se estabelecer por vontade das partes; **unitário**, quando a decisão da causa tiver que ser uniforme em relação a todos os litisconsortes, e **simples**, quando a decisão, embora proferida no mesmo processo, puder ser diferente para cada um dos litisconsortes.³³⁹

Em relação às situações em que pode ocorrer o litisconsórcio, o Código de Processo Civil é claro ao estabelecer, em seu art. 46, que:

Duas ou mais pessoas podem litigar, no mesmo processo, em conjunto, ativa ou passivamente, quando:

I – entre elas houver comunhão de direitos ou de obrigações relativamente à lide;

II – os direitos ou as obrigações derivarem do mesmo fundamento de fato ou de direito;

III – entre as causas houver conexão pelo objeto ou pela causa de pedir;

IV – ocorrer afinidade de questões por um ponto comum de fato ou de direito.

³³⁹ THEODORO JUNIOR, Humberto, ob. cit., p. 96.

Parágrafo único. O juiz poderá limitar o litisconsórcio facultativo quanto ao número de litigantes, quando este comprometer a rápida solução do litígio ou dificultar a defesa. O pedido de limitação interrompe o prazo para a resposta, que recomeça da intimação da decisão.³⁴⁰

A partir do exposto, pode-se visualizar a possibilidade de dois entendimentos ou vertentes possíveis a respeito da necessidade da formação ou não de litisconsórcio passivo por parte dos empregadores consorciados para a verificação processual da solidariedade destes em relação às obrigações trabalhistas de seus empregados.

A primeira corrente, mais correta do ponto de vista da técnica processual, entende ser necessária a formação do litisconsórcio passivo.

Para esta vertente, deve-se atentar para o fato de a ação não poder ser proposta contra o Consórcio, porque este não possui personalidade jurídica própria. Em acréscimo, o Código de Processo Civil não arrola possibilidade de o Consórcio de empregadores ser um ente despersonalizado capaz de figurar em Juízo, como ocorre com o condomínio, a massa falida, o espólio, etc.³⁴¹

Assim, caberá ao empregado individualizar detalhadamente na petição inicial todos os empregadores que pretender ver respondendo solidariamente no pólo passivo da ação.

³⁴⁰ BRASIL. **Lei n. 5. 869** de 11 de janeiro de 1973. 33 ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p.29-30.

³⁴¹ CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002. p.59.

Evidentemente, seguindo esse entendimento, para que o Pacto de Solidariedade, assinado por todos e registrado em cartório, surta, plenamente, seus efeitos, isto é, para que os créditos devidos possam ser exigidos da totalidade dos membros consorciados, deverá o trabalhador pleitear contra cada produtor rural pertencente ao empreendimento em litisconsórcio passivo.

Neste caso, será formado um litisconsórcio passivo, facultativo e inicial.

A segunda vertente, mais adequada do ponto de vista do desequilíbrio inerente à realidade dos sujeitos da relação individual de trabalho e mais coerente com um Direito do Trabalho protetivo em relação ao obreiro, defende a desnecessidade da formação de um litisconsórcio passivo na ação trabalhista movida pelo empregado reclamante.

O argumento principal dos que postulam neste sentido é o de que os produtores rurais reunidos em Consórcio de empregadores constituem empregador único.

A tese do empregador único consiste em considerar que todos os membros do grupo seriam, ao mesmo tempo, empregadores, e não somente garantidores de créditos derivados do contrato de emprego formado.

Muito utilizada para configurar a solidariedade passiva e ativa no grupo econômico trabalhista, a referida tese se vê aqui aplicada à figura jurídica em estudo.

Seus defensores enxergam que o trabalhador celebra um único contrato com o grupo, sendo inerente à própria figura a solidariedade passiva e a ativa. Sendo assim, poderá o obreiro contratado propor a demanda contra apenas um dos produtores considerado como uma parte de um todo.

Esta vertente ganhou força a partir do cancelamento do Enunciado n.205 do Tribunal Superior do Trabalho, em novembro de 2003, que tratava da obrigatoriedade do litisconsórcio passivo entre as empresas componentes do grupo econômico na fase de conhecimento para que pudessem ser sujeitos na execução. Isso porque, até o cancelamento, tal preceito sumulado era também aplicado aos consórcios de empregadores rurais, como ilustra a seguinte passagem de obra sobre o tema de autoria do Juiz do Trabalho Otávio Calvet:

Em todos os casos, entretanto, aplicável a Súmula n.205 do TST ao consórcio de empregadores, pois para a formação do título executivo judicial [...] será necessária a inclusão no pólo passivo, já na fase de conhecimento, de todos os consorciados.³⁴²

³⁴² CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002. p.59.

Assim, após o cancelamento, passou também a não ser exigido do obreiro a citação da totalidade dos membros do consórcio, acompanhando o tratamento dado ao grupo econômico.

Corroborando esta última vertente de pensamento, parece ser adequada a aplicação da tese do empregador único ao Consórcio de empregadores rurais.

Como levantado no item anterior, o objetivo do consórcio é a contratação de mão-de-obra em nome coletivo.

No momento da contratação, forma-se uma relação multiangular de trabalho constituída pelo empregado no pólo ativo e por vários empregadores no pólo passivo.

É constituído um único contrato de trabalho entre o empregado e todos os produtores rurais (sujeitos passivos simultâneos da relação laboral formada), o qual gera, pela própria natureza indivisível do vínculo empregatício formado, uma solidariedade bipolar ou dual.

Dessa forma, têm-se como efeitos inerentes à relação de trabalho estabelecida tanto a solidariedade passiva, pelas obrigações trabalhistas relativas ao cumprimento do contrato e da legislação trabalhista em vigor; quanto a solidariedade ativa de

prestação do trabalho a todos os componentes do Consórcio, em períodos diferenciados, por constituírem, em seu conjunto, um mesmo empregador.³⁴³

No entanto, se por um lado percebe-se que no Consórcio os produtores rurais constituem empregador único, podendo ser citado em seu nome qualquer um dos consorciados para materialização da responsabilidade solidária no processo trabalhista, verifica-se que poderá ser alegada pelos empregadores uma possível violação do princípio da ampla defesa.

Solução para esta questão parece oferecer o advogado Aurélio Pires, com base no argumento de que pela Constituição da República é assegurado livre acesso ao Judiciário, defendendo que:

[...] compete ao trabalhador demandar contra o produtor rural nominado na Carteira de Trabalho e Previdência Social³⁴⁴ o qual, por sua vez, em sua defesa, e com base no Termo de Solidariedade existente, deverá trazer à lide os demais produtores rurais, integrantes do Consórcio.³⁴⁵

Assim, fica resolvida a questão do acesso à Justiça pelo obreiro, que fatalmente conhece o produtor-gerente, pois este é aquele que assina sua carteira, o remunera e o aloca nas diversas propriedades dos produtores consorciados, podendo citá-lo facilmente na inicial trabalhista.

³⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005. p.486.

³⁴⁴ Normalmente o produtor-gerente do consórcio.

³⁴⁵ PIRES, Aurélio. **Consórcio de empregadores rurais** in Revista LTr, v.65, n. 10, outubro/2001, São Paulo. P. 1211.

Fica também resolvida a questão da ampla defesa dos membros do Consórcio, pois eles têm o direito advindo da assinatura do Pacto de Solidariedade de serem chamados ao processo para se defender, ficando encarregado o produtor-gerente de trazê-los à lide.

Outro entendimento se traduz na exigência de um litisconsórcio necessário para a formação da lide trabalhista.

É o que defende Eduardo Gabriel Saad, ao postular que:

A ação proposta pelo trabalhador rural, tendo por objeto aspecto da sua relação empregatícia, deve sê-lo contra o Consórcio em litisconsórcio necessário com o empregador diretamente responsável pela lesão que o Autor diz ter sofrido.³⁴⁶

Conforme assinalado, deve-se fazer uma ressalva quanto ao postulado do ilustre jurista, pois a ação não poderá ser proposta contra o consórcio, tendo em vista a ausência do elemento capacidade processual, que consiste em um pressuposto fundamental para a formação da lide. Além do mais, mesmo que isso fosse possível, não faz sentido formar um litisconsórcio necessário do Consórcio com um membro dele próprio, ou seja, com ele mesmo.

³⁴⁶ SAAD, Eduardo Gabriel. **Temas Trabalhistas** in Suplemento Trabalhista LTR, v.37, n.106, ano 2001, São Paulo. p. 505.

7.6 - Assistência

Como visto no item “a” deste capítulo, por mais que se defenda a formação de um litisconsórcio passivo na fase de conhecimento como requisito para a materialização da solidariedade passiva entre os membros do consórcio na fase de execução da sentença, não há que se falar na necessidade da constituição de um litisconsórcio com todos os empregadores consorciados como condição de existência da própria lide (litisconsórcio necessário), sob pena de extinção do processo e ineficácia do provimento jurisdicional (art.47, *caput* e parágrafo único, CPC).

Seguindo o raciocínio dessa vertente³⁴⁷, a solidariedade quanto às verbas trabalhistas oriundas de contrato de emprego firmado através do consórcio se materializaria entre quantos empregadores o autor da ação chamar para compor o processo como parte passiva na lide (como litisconsortes).

Assim, pergunta-se: Se apenas 10 de um total de 100 produtores rurais que compõem um determinado consórcio de empregadores forem citados para funcionar como sujeitos passivos em uma ação trabalhista movida por um empregado do mesmo, poderá o restante dos consorciados funcionar como assistentes?

³⁴⁷Ver item 7.1 deste capítulo.

Para responder a esta pergunta, necessário se faz entender o que significa assistência no Direito Processual, os pressupostos da intervenção assistencial no processo e as espécies do instituto e suas peculiaridades.

Conforme Humberto Theodoro Júnior, dá-se a assistência “quando o terceiro, na pendência de uma causa entre duas ou mais pessoas, tendo interesse jurídico em que a sentença seja favorável a uma delas, intervém no processo para prestar-lhe colaboração”.³⁴⁸

São pressupostos da intervenção assistencial: a existência de uma relação jurídica não-litigiosa entre uma das partes e o terceiro assistente; e a possibilidade de vir a sentença a influir na referida relação.³⁴⁹

São duas as espécies de assistência no Direito Processual brasileiro: a **assistência simples** e a **assistência litisconsorcial**.

A assistência é classificada como simples, ou adesiva, quando o assistente intervém apenas como coadjuvante de uma das partes para obter sentença favorável, sem defender direito próprio.³⁵⁰ A assistência simples, ou adesiva, é admissível no processo do trabalho³⁵¹, conforme o Enunciado n. 82 do TST.

³⁴⁸THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. 36 ed. v.1. Rio de Janeiro: Forense, 2001.p.124.

³⁴⁹THEODORO JUNIOR, Humberto, ob. cit., p.125.

³⁵⁰ THEODORO JUNIOR, Humberto, ob. cit., p..125.

³⁵¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.p.258.

A assistência é classificada como litisconsorcial quando o terceiro intervém no processo para a defesa de direito próprio. Neste caso, o assistente será considerado, pelo Juízo, verdadeiro litisconsorte passivo facultativo (art.54 do CPC).

Este tipo de assistência tem sido admitido também no processo do trabalho.³⁵²

Importa destacar que o assistente litisconsorcial poderá assumir posição diversa do assistido em sua defesa; já o assistente coadjuvante não poderá fazê-lo.

Outra diferença fundamental entre as duas espécies de assistência estudadas está contida no art. 53 do CPC. A assistência simples, por seu caráter adesivo, cessa quando o processo termina por vontade da parte assistida.

Já no caso de assistência litisconsorcial, mesmo que o assistido decida desistir da ação, o interveniente pode continuar na defesa de seu direito. Isto se justifica, pois, neste caso, o assistente mantém relação jurídica própria com o adversário do assistido, fato este que lhe dá a prerrogativa de figurar desde o início da causa como litisconsorte facultativo.³⁵³

E ainda, conforme preceito do parágrafo único do art. 50 do CPC, o assistente, seja ele coadjuvante ou litisconsorte, recebe o processo no estado em que se encontra, a partir do momento de sua intervenção.

³⁵²LEITE, Carlos Henrique Bezerra, ob. cit., p.258.

³⁵³THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual** Civil. 36 ed. v.1. Rio de Janeiro: Forense, 2001.p.125.

A partir desta breve exposição sobre o instituto da assistência, percebe-se plenamente possível³⁵⁴ a sua utilização por empregadores rurais consorciados não citados na inicial para comporem o pólo passivo de uma lide trabalhista.

Neste caso, tais empregadores seriam terceiros, tendo em vista a relação processual formada, que preenchem claramente os pressupostos da intervenção assistencial.

Em primeiro lugar, é necessária a existência de uma relação jurídica não-litigiosa entre uma das partes e o terceiro assistente. O consórcio forma uma relação jurídica entre seus membros, uma união de produtores rurais para a contratação de mão-de-obra comum com responsabilidade solidária.

Em segundo lugar, é clara a possibilidade de vir a sentença a influir na referida relação, principalmente se o valor demandado for capaz de colocar em risco a própria existência do empreendimento rural.

Assim, sendo possível a assistência no caso em tela, será ela simples ou litisconsorcial?

Tendo em vista o Termo de Solidariedade celebrado entre os membros do Consórcio e os efeitos advindos de sua assinatura e registro, é coerente pensar que o

³⁵⁴ Seguindo o raciocínio da primeira vertente de pensamento do item 7.2.

eventual assistente agirá em defesa de direito próprio, transformando-se, ao intervir na lide, em verdadeiro litisconsorte passivo.

7.7 - A competência em razão do lugar para julgamento de ações trabalhistas envolvendo o Consórcio

Uma outra questão interessante que se faz imprescindível solucionar consiste em determinar qual a competência em razão do lugar para julgamento de ações trabalhistas envolvendo o Consórcio de empregadores rurais, tendo em vista que o trabalhador pode prestar seus serviços em localidades diferentes.

Certo é, que é da essência do instituto que as propriedades rurais dos consorciados devem estar localizadas em um mesmo município ou em municípios limítrofes. Tal peculiaridade se justifica pelo fato de que um dos objetivos do sistema é fixar o trabalhador em determinada localidade ou em localidades vizinhas à sua residência, para evitar o processo migratório ao qual é constantemente submetido em razão das especificidades que cercam o trabalho no meio rural.

Para Sérgio Pinto Martins, poder-se-ia aplicar a regra sobre competência do parágrafo 1º do art. 651 da CLT, por poder-se considerar que o empregado do Consórcio seria uma espécie de trabalhador viajante, sem local fixo de trabalho.³⁵⁵

Segundo o referido dispositivo:

Quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Vara da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Vara da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.³⁵⁶

No entanto, continua Martins, o consórcio não é empresa, nem o trabalhador se subordina a agência ou filial.

O ilustre jurista conclui o seu raciocínio dizendo que: “Parece que a solução será de o empregador escolher onde a ação será proposta, pelo fato de ter trabalhado em vários locais para o mesmo grupo de pessoas. Em todos os locais houve prestação de serviços”.³⁵⁷

³⁵⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Consórcio de empregadores rurais** in Orientador Trabalhista - suplemento de legislação, jurisprudência e doutrina, v.19, n.4, abril/2000, São Paulo. p.7.

³⁵⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 31 ed.. São Paulo: LTr, 2004. p. 95.

³⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Consórcio de empregadores rurais** in Orientador Trabalhista - suplemento de legislação, jurisprudência e doutrina, v.19, n.4, abril/2000, São Paulo.p. 8.

Na mesma linha de raciocínio, Tereza Christina Nahas defende ser competente o juiz do local em que o empregado prestar seus serviços, sendo prerrogativa deste a escolha, quando houver diversos pontos de prestação do trabalho.³⁵⁸

Para Nahas, deve ser aplicado de forma incondicional o já citado art. 651 da CLT, “já que o consórcio deve ser considerado como empregador único, com responsabilidade solidária”.³⁵⁹

Essa posição é corroborada por Aurélio Pires *in verbis*:

Quanto a competência, será a do local onde o trabalhador prestar os seus serviços, na forma do art. 651 da CLT, e em havendo diferentes locais de labor rural será o lugar de livre escolha do trabalhador, desde que promovidas atividades em diversos locais, assim excepciona aquele artigo consolidado, porquanto o Consórcio deve ser considerado empregador único, com expressa responsabilidade solidária.³⁶⁰

Assim, parece ser a opção da maioria da doutrina a aplicação da tese do empregador único ao Consórcio de empregadores, pelo menos para efeito de fixação da competência em razão do lugar do Juízo Trabalhista. Como resultado, fica o empregado livre para escolher o local onde irá propor sua ação dentre aqueles onde tiver prestado seu trabalho.

³⁵⁸ NAHAS, Thereza Christina. **Inovações na lei do trabalhador rural** in Suplemento Trabalhista LTr, v.37, n.7, janeiro/2001, São Paulo.p..37

³⁵⁹ NAHAS, Thereza Christina, ob. cit., p.38.

³⁶⁰ PIRES, Aurélio. **Consórcio de empregadores rurais** in Revista LTr, v.65, n. 10, outubro/2001, São Paulo.p.1211.

No entanto pode-se perguntar: Mas para aqueles que não adotam a tese do empregador único em relação ao Consórcio de empregadores, como será determinada a competência em razão do lugar?

Por mais que parte da doutrina acredite que os vários produtores devam ser considerados em sua individualidade, não pode ser esquecido o fato de o empregado ter celebrado um único contrato de trabalho. E, além disso, que a obrigação de trabalhar para qualquer empregador membro do Consórcio deriva da formação de um único vínculo de emprego com os consorciados (que se materializa simultaneamente com todos), e não da formação de vários, um com cada um dos empregadores.

Assim, quando o trabalhador é orientado pelo gerente do Consórcio a prestar o seu trabalho em várias propriedades rurais durante a execução do contrato formado, a vontade de cada um dos consorciados que outorgaram poderes de gerência àquele, mediante instrumento de procuração, estará sendo respeitada. Isto ocorrerá por mais que em determinado momento o trabalho beneficie apenas alguns deles.

Desse modo, mesmo que se considere que o trabalho é realizado em várias propriedades e em municípios diferentes, o será em respeito à vontade geral. Por mais que se considere a individualidade dos produtores, não haverá conseqüentemente fragmentação do vínculo empregatício, podendo então o empregado propor a ação em qualquer das localidades onde efetuou o seu trabalho.

7.8 - Enquadramento e contribuição sindical

Questionamento pertinente é o que se refere ao enquadramento e à contribuição sindical tanto dos empregados contratados pelo Consórcio quanto dos empregadores que o compõem.

O enquadramento sindical dos trabalhadores no Direito brasileiro é determinado com base em dois critérios de agregação. Fundamentalmente, o da categoria profissional diferenciada e o da categoria profissional.

Existem sindicatos que agregam trabalhadores segundo sua função ou profissão utilizando-se para isso do critério da categoria profissional diferenciada.

Segundo o parágrafo 3º do art. 511 da CLT: “Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”.³⁶¹

Na verdade, a CLT indica em quadro anexo quais são as profissões ou funções consideradas diferenciadas para fins de enquadramento sindical, conforme dispõe seu art.577.

³⁶¹ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 31 ed.. São Paulo: LTr, 2004. p.75.

Preceitua o referido dispositivo legal que: “O quadro de atividades e profissões em vigor fixará o plano básico do enquadramento sindical”.³⁶²

São exemplos de categorias diferenciadas a dos aeroviários, a dos músicos profissionais, a dos professores, a dos jornalistas profissionais, etc.

Segundo Maurício Godinho Delgado,

Esse tipo de associação tem recebido o epíteto de sindicatos horizontais, porque se estendem no mercado de trabalho em meio a várias e distintas empresas, atingindo apenas certos trabalhadores dessas entidades econômicas, exatamente aqueles que guardam e exercem a mesma profissão. Sua extensão no mercado é horizontal em relação aos inúmeros empregados existentes, uma vez que, raramente, eles abrangem todos os trabalhadores de uma mesma empresa.³⁶³

Existem sindicatos que agregam trabalhadores pela sua categoria profissional.

Preceitua o parágrafo 2º do art. 511 da CLT: “A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional”.³⁶⁴

³⁶² BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 31 ed.. São Paulo: LTr, 2004. p. 83.

³⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003. p.66.

³⁶⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 31 ed.. São Paulo: LTr, 2004. p. 75.

Pode-se observar pela leitura deste dispositivo legal que a agregação à entidade sindical nesta hipótese ocorre tendo em vista certa similitude profissional, determinada em virtude da vinculação do trabalhador a empregadores que realizem a mesma atividade econômica ou “atividades econômicas similares ou conexas”.³⁶⁵

Assim, conforme exemplifica Delgado:

Se o empregado de indústria metalúrgica labora como porteiro na planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas), é, ainda assim representado, legalmente, pelo sindicato dos metalúrgicos, uma vez que seu ofício de porteiro não o enquadra como categoria diferenciada.³⁶⁶

A entidade sindical formada pelo critério da categoria profissional, por sua vez, é chamada de “sindicato vertical”. Isto porque, em regra, abrange a ampla maioria dos empregados das empresas que exercem a mesma atividade econômica dentro dos limites de sua base territorial.³⁶⁷

Quanto à representação sindical patronal no Direito do Trabalho pátrio, tem-se um único critério de agregação coletiva: o da categoria econômica.

³⁶⁵ Expressão celetista.

³⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003. p.67.

³⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho, ob. cit., p.67.

Conforme dispõe o parágrafo 1º do art. 511 da CLT: “A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica”.³⁶⁸

Deve-se observar que no caso tanto da representação dos trabalhadores quanto da representação patronal, a atuação dos sindicatos fica adstrita a sua base territorial, que será, no mínimo, a área de um Município, de acordo com o disposto no art.8º, inciso II, da Constituição Federal.

Além disso, pelo critério da unicidade sindical adotado até o presente momento no Brasil, é proibida a constituição de mais de um sindicato representativo da mesma categoria em uma mesma base territorial.

Tendo em vista essas colocações, como ficaria a situação dos trabalhadores quando a execução do contrato de trabalho abranger mais de uma base territorial quanto à sua representação, contribuição sindical e incidência de instrumentos negociais coletivos?³⁶⁹ E no caso dos empregadores?

³⁶⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 31 ed.. São Paulo: LTr, 2004. p. 75.

³⁶⁹ Questionamento realizado por Nelson Manricich em MANNRICH, Nelson. **Consórcio de empregadores rurais** in Repertório IOB de Jurisprudência, n. 202/2000, caderno 2, segunda quinzena de outubro/2000, São Paulo.

Nelson Manrich defende que, para solucionar essas dúvidas “caberia aos diversos sindicatos envolvidos introduzir cláusulas como o objetivo de apresentar soluções adequadas, principalmente das respectivas federações”.³⁷⁰

Realmente, parece ser mais adequado ao caso promover a normatização coletiva para dirimir estes questionamentos.

No entanto, em face da inércia momentânea das entidades sindicais envolvidas, algumas soluções podem ser propostas.

Quanto à representação sindical, nada impede que um mesmo empregado seja representado por sindicatos distintos quando a execução de seu trabalho vier abranger mais de uma base territorial. Evidentemente, neste caso cada entidade sindical representaria o trabalhador nos limites de suas respectivas bases.

Do mesmo modo, não há impedimento de o Consórcio ser representado em âmbito coletivo por várias entidades sindicais caso se verifique que as atividades econômicas de seus membros sejam desenvolvidas em mais de uma base territorial.

Interessante notar, que no caso da representação dos empregadores do Consórcio, além do fato de as propriedades estarem localizadas em uma mesma base territorial, pode ocorrer que os consorciados exerçam atividades econômicas distintas,

³⁷⁰ MANNRICH, Nelson. **Consórcio de empregadores rurais** in Repertório IOB de Jurisprudência, n. 202/2000, caderno 2, segunda quinzena de outubro/2000, São Paulo.p 394.

fato que também pode configurar uma multiplicidade ainda maior de entidades sindicais representando os interesses do Consórcio.

Essa situação pode gerar também repercussões para os empregados do Consórcio caso não venham a se agregar ao respectivo sindicato pelo critério da categoria profissional diferenciada. Isto porque é sabido que o critério da categoria profissional é atrelado à atividade econômica desenvolvida pelo empregador. No caso em tela, os trabalhadores estarão prestando seu trabalho a empregadores que exercem atividades econômicas diferentes, que ainda poderão estar localizados em bases territoriais diferentes, o que ampliaria ainda mais, também para os trabalhadores rurais, o número de entidades sindicais envolvidas com sua representação.

Quanto à incidência das contribuições sindicais, a solução parece ser simples.

Tendo em vista a determinação legal de repasse de parte do capital destinado ao pagamento da contribuição sindical de empresas às suas sucursais, filiais e agências (caso as possuam) localizadas fora da base territorial da entidade sindical representativa da atividade econômica do estabelecimento principal, na medida das correspondentes operações econômicas (art. 581, caput, da CLT), parece justo estabelecer analogicamente ao Consórcio de empregadores rurais tal dispositivo quanto à contribuição às suas entidades representativas.

Do mesmo modo, parece correto propor a contribuição dos empregados do Consórcio para todos os sindicatos representativos de sua categoria com bases

territoriais nas localidades onde eles trabalharem, na medida do valor do trabalho realizado em cada base.

Nessa linha de raciocínio, pode ocorrer que, pelo motivo de o trabalho ser prestado em bases territoriais diferentes e ou a empregadores que exercem atividades econômicas distintas, incidam sobre a relação de trabalho formada mais de um instrumento de negociação coletiva.

7.9 - Limitação e fragmentação do poder empregatício

Para Maurício Godinho Delgado:

[...] um dos mais importantes efeitos próprios ao contrato de trabalho é [...] o poder empregatício. [...] esse poder concentra um conjunto de prerrogativas de grande relevo sócio-econômico, que favorecem, regra geral, a figura do empregador, conferindo-lhe enorme influência no âmbito do contrato e da própria sociedade.³⁷¹

Conforme Delgado, o poder empregatício possui, em sua essência, quatro faces distintas, quatro dimensões de um mesmo fenômeno. São elas: o poder diretivo, o poder regulamentar, o poder fiscalizatório e o poder disciplinar.

³⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005.p. .628.

O poder diretivo, também chamado de “poder organizativo” ou de “poder de comando”, é definido como:

[...] o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange a prestação de serviços.³⁷²

Já o poder regulamentar seria “o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento ou da empresa”.³⁷³

Por sua vez, o poder fiscalizatório, também chamado de “poder de controle”, consistiria em um “conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação do trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno”.³⁷⁴

Por fim, o poder disciplinar seria “o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”.³⁷⁵

³⁷² DELGADO, Maurício Godinho, ob. cit., p.631.

³⁷³ DELGADO, Maurício Godinho, ob. cit., p.632.

³⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho, ob. cit., p.634.

³⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho, ob. cit., p.636.

A partir dessas considerações e da análise das experiências concretas do instituto em estudo, pode-se dizer que é da natureza do Consórcio de empregadores a limitação do exercício do poder empregatício de cada um dos seus empregadores, ou, até mesmo, sua fragmentação para exercício de todos em um mesmo vínculo?

Para Otávio Calvet, existe a possibilidade de os empregadores consorciados autolimitarem seu poder empregatício por vontade própria.³⁷⁶ Segundo o autor, além da viabilidade da limitação voluntária de tal poder, também é viável a sua limitação pela quantidade de tempo em que o empregado se encontra à disposição do empregador.³⁷⁷

Na verdade, no caso em tela, não se trata apenas de uma possibilidade de limitação, como defende Calvet, mas de uma necessidade operacional pela natureza do instituto. É possível imaginar a confusão que se formaria causada pela inviabilidade gerencial da situação se cada empregador de um mesmo Consórcio resolvesse exercer simultaneamente e concorrentemente com os demais os seus poderes empregatícios, os quais nasceram e devem ser exercidos em razão de um único vínculo de emprego.

É da própria natureza do Consórcio de empregadores a limitação ou, até mesmo a fragmentação desse poder empregatício.

A autolimitação do poder empregatício advém do fato de que na constituição do Consórcio ocorre a eleição de um produtor-gerente, que recebe um mandato contratual

³⁷⁶ CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002. p.37.

³⁷⁷ CALVET, Otávio, ob. cit., p.37.

formalizado por meio de procurações outorgadas por todos a este, o qual fica responsável pelos atos de administração, tais como o de admissão, distribuição dos trabalhadores entre as diversas propriedades, pagamento de seus salários, anotação e guarda de documentos contábeis, etc.

Ocorre também, uma fragmentação do poder empregatício no Consórcio.

Fato é que dentre as prerrogativas administrativas conferidas ao produtor-gerente estão os poderes regulamentar e disciplinar, sobrando para o exercício direto dos demais produtores o poder diretivo, que se consubstancia, fundamentalmente, na possibilidade de determinação (especificação e orientação) sobre o modo de execução do trabalho prestado em cada propriedade, e o poder fiscalizatório, traduzido na possibilidade de acompanhamento e vigilância deste trabalho no ambiente interno das glebas, observado o lapso temporal durante o qual os trabalhadores ficam à disposição de cada produtor rural.

Isso quer dizer que, além do fato de ocorrer uma fragmentação do poder empregatício, ficando as dimensões diretiva e fiscalizatória com os produtores rurais representados, cada empregador só exercerá diretamente a sua parcela de poder durante aquele período em que os trabalhadores contratados forem colocados à sua disposição para prestar serviços em suas terras.

7.10 - Duração do Consórcio de empregadores rurais

O instituto do Consórcio de empregadores rurais é constituído, essencialmente, por período de tempo indeterminado, tendo em vista que, como bem assinala Otávio Calvet:

Sendo o consórcio patronal firmado com o fim único e exclusivo de obtenção de mão-de-obra, e por vigorar em sede trabalhista a regra geral de indeterminação do prazo dos contratos de emprego, há de se concluir, tranqüilamente, que não se deve exigir a fixação temporal como regra para duração do próprio consórcio. Por ser tal ajuste uma espécie de negócio jurídico que viabilizará a criação de novos negócios jurídicos com vigência indeterminada, seria contraditório e incompatível, com o espírito trabalhista, a exigência de estipulação de termo que subordinasse o consórcio.³⁷⁸

O contrato por tempo indeterminado, tipo de contratação extremamente raro no meio rural, torna-se possível, pois cada rurícola é aproveitado para prestar seus serviços em várias propriedades rurais e, muitas vezes, em diferentes culturas agrícolas.

³⁷⁸ CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002. p.38.

Assim, por mais que o obreiro trabalhe poucos dias em cada plantio ou colheita realizada, ele o fará para diversos produtores, o que permite o prolongamento do vínculo trabalhista.

O ideal, para efeito dessa indeterminação, é que o Consórcio seja formado por produtores que desenvolvam várias culturas agrícolas. Isso permitiria que o período de safra de uma cultura fosse intercalado com o período de safra de outra cultura, ou de diversas culturas, de modo a sempre existir a necessidade de trabalho.

Um efeito importante que a indeterminação dos contratos traz para o trabalhador do campo é a vantagem de fixá-lo em determinada localidade ou em localidades vizinhas à sua residência, evitando o processo migração ao qual era constantemente submetido. Isso permite o gozo de uma tranquilidade emocional por parte do empregado de não ter que sempre se deslocar para procurar trabalho, além de incluí-lo na comunidade local ao integrá-lo em sua vida cotidiana.

Por fim, deve-se ressaltar o fato de que, apesar de se defender neste trabalho a indeterminação da duração dos Consórcios de empregadores rurais, isto não quer dizer que a determinação do período de sua duração não poderia ser ajustada pelos seus componentes, mas “o ajuste patronal nesse sentido seria verdadeira exceção à regra geral a ser aplicada ao caso”.³⁷⁹

³⁷⁹ CALVET, Otávio, ob. cit., p.38.

7.11 - Duração dos contratos celebrados pelo Consórcio

Apesar, de, em regra, e principalmente neste caso, os contratos de trabalho devam ser celebrados por tempo indeterminado, respeitando o princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego, alguns produtores rurais têm contratado, através do sistema do consórcio, trabalhadores por tempo determinado.

Fato que pode ser comprovado pelos seguintes relatos:

O “Consórcio Narciso Santim e outros” é constituído de propriedades com áreas entre 7,14 hectares (propriedade menor) e 634 hectares (maior propriedade), tendo como principal cultura explorada a cana-de-açúcar. Quanto ao número de trabalhadores, emprega 1.100(um mil e cem) empregados no período de safra (abril a novembro) e 400(quatrocentos) empregados na entressafra (dezembro a março).³⁸⁰

e,

o “Consórcio Cecília Margarida Schmolz de Mattos e outros”, constituído de quatro produtores rurais (..) que contratam, pelo consórcio, 20 (vinte) empregados permanentes e, em torno de 100(cem) e 150(cento e cinquenta) trabalhadores, em época de safra.³⁸¹

³⁸⁰ LEMES, Viviane Aparecida. **A figura Jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos**. São Paulo: LTr, 2005. p.56.

³⁸¹ LEMES, Viviane Aparecida, ob. cit., p.69.

Isto ocorre, na maioria das vezes, com Consórcios formados por produtores que desenvolvem a mesma cultura agrícola. Acontece, nesse caso, que a necessidade maior de trabalho verifica-se apenas nos períodos de safra, os quais são coincidentes, resultando em longos períodos de pouca demanda de labor humano nas entressafras.

Assim, nos Consórcios com culturas agrícolas idênticas, há uma flutuação do número de empregados nos períodos de safra e entressafra.

Evidentemente, como indicado acima, nem todos os trabalhadores são contratados por tempo determinado nesses casos, mantendo o empreendimento um percentual do número de empregados contratados por tempo indeterminado, principalmente para a prestação de serviços na manutenção dos terrenos destinados ao plantio.

Portanto, como indicado no item anterior, o ideal, para efetivação almejada indeterminação dos contratos, é que o Consórcio seja formado por produtores que desenvolvam várias culturas agrícolas, permitindo, desse modo, que o período de safra de uma cultura seja intercalado com o período de safra de outra cultura, ou de diversas culturas, sempre existindo assim, a necessidade de trabalho.

Deve-se destacar que, mesmo quando os trabalhadores são contratados para trabalhar apenas no período de safra, a formação de um Consórcio de empregadores permite que o vínculo não se desfaça durante todo o período, o que por si só já é um grande avanço para os rurícolas.

Deve-se ressaltar ainda que a jurisprudência tem admitido a contratação por tempo determinado (safra) nos Consórcios de empregadores rurais, conforme ementa do TRT da 15ª Região:

CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES – COLHEITA DA CANA-DE-AÇÚCAR – CONTRATO DE SAFRA – POSSIBILIDADE DE LEGAL: RESSALTE-SE NÃO SER ÓBICE À CONTRATAÇÃO APRAZADA A PRESENÇA DE CONDOMÍNIO DE PRODUTORES, POIS ESTE COMO ENTE EMPREGADOR REPRESENTA EMPREGADOR ÚNICO, PORQUANTO MANTÉM ENTRE SEUS COMPONENTES SOLIDARIEDADE ATIVA E PASSIVA À LUZ DA LEGISLAÇÃO DE REGÊNCIA, DIANTE DA INEQUÍVOCA COORDENAÇÃO ENTRE OS RESPECTIVOS MEMBROS (LT, ART. 2º, § 2º), PODENDO, ASSIM, FORMALIZAR UM ÚNICO CONTRATO DE SAFRA VISANDO A COLHEITA DA CANA-DE-AÇÚCAR DA PROPRIEDADE DE CADA UM DOS CONDÔMINOS QUE O COMPÕE, DESDE QUE OBSERVADA A DISPOSIÇÃO DO ART. 14, DA LEI 5.889/73, HIPÓTESE DOS AUTOS. (Decisão N° 000070/2004-PATR. RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO Juiz(a): VALDEVIR ROBERTO ZANARDI).

7.12 - Classificação dos contratos de trabalho

O Consórcio de empregadores rurais, como dito anteriormente neste trabalho, consiste em uma “união de produtores rurais, pessoas físicas, com a única finalidade de

contratar, diretamente, empregados rurais, sendo outorgados a um dos produtores poderes para contratar e gerir a mão-de-obra a ser utilizada em suas propriedades”.³⁸²

Essa criação jurídica vem a ser uma nova forma de contratação de mão-de-obra ainda sem paralelo no Direito brasileiro.

Por tal motivo, é fundamental que se realize um estudo mais detalhado sobre este recente tipo contratual.

Para tal é necessário, primeiro, estudar a tipologia dos contratos de trabalho como atualmente disciplinada.

Quanto ao modo de expressão da vontade das partes no momento da sua celebração, o contrato de trabalho pode ser classificado como **tácito** ou **expresso**.

Na modalidade tácita, “o contrato revela-se em face de um conjunto de atos (e certas omissões) coordenadas das partes, indicativo da presença de uma pactuação empregatícia entre elas, sem que exista um instrumento expresso enunciador desta pactuação”.³⁸³

³⁸² BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural**. Brasília: MTE, SIT, 2000. p.17.

³⁸³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005. p.514.

Considerado como concernente a uma revelação explícita³⁸⁴ da vontade das partes, o contrato expresso pode se materializar por duas formas possíveis, a escrita e a verbal.

Quanto à quantidade de sujeitos ativos que o celebram, o contrato pode ser **individual, plúrimo ou de equipe**.

Será individual, quando em seu pólo ativo figurar apenas um empregado.

Quando, porém, no pólo ativo figurarem dois ou mais trabalhadores, poderá ser classificado como de equipe ou plúrimo. A diferença entre estas duas modalidades, por sua vez, reside na existência ou não de unidade de interesse jurídico.³⁸⁵

Quando houver unidade indissociável de interesses jurídicos, sendo formada verdadeira relação jurídica entre os trabalhadores, será ele de equipe.

Se, por outro lado, não existir essa unidade, cada obreiro se relacionará separadamente com o empregador contratante.

Em outras palavras, enquanto no contrato de equipe o pacto é realizado de forma indissociável com o grupo, no contrato plúrimo o pacto é realizado conjuntamente

³⁸⁴ Expressão de Maurício Godinho Delgado.

³⁸⁵ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 249.

com vários trabalhadores, porém o é por meio de ajustes específicos com cada trabalhador.

A relevância dessa distinção é demonstrada por José Augusto Rodrigues Pinto em seu *Curso de Direito Individual de Trabalho*, ao dispor sobre a abrangência dos efeitos jurídicos das condutas individuais dos obreiros em face da relação empregatícia formada.³⁸⁶ Se no contrato de equipe a conduta de cada trabalhador tem o condão de produzir efeitos jurídicos sobre todo o grupo, no plúrimo a conduta de cada um produz efeitos apenas em relação a si mesmo.

O mesmo autor estabelece que na primeira modalidade o poder empregatício só poderá ser exercido em face da equipe como um todo, ao passo que na segunda tal poder será exercido individualmente contra os sujeitos ativos da relação.³⁸⁷

No contrato de equipe, é interessante destacar que a retribuição do trabalho é fixada para todo o grupo, sem haver a configuração de um salário coletivo, pois este é repartido por todos os seus integrantes individualmente, de acordo com a classificação profissional de cada um. Além disso, havendo um líder da equipe, cabe-lhe a responsabilidade de fazer a distribuição do total da remuneração paga pelo empregador. Caso o líder não promova a referida distribuição, poderão os demais

³⁸⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues, ob. cit., p.249.

³⁸⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues, ob. cit., p.249.

integrantes demandar judicialmente seus direitos contra este ou mesmo contra o empregador.³⁸⁸

Por fim, quanto à previsão de sua duração temporal, o contrato poderá ser classificado como **por tempo determinado** ou **por tempo indeterminado**.

Será por tempo determinado quando as partes fixarem no momento de sua celebração o termo final do próprio contrato.

Será por tempo indeterminado quando as partes não fixarem inicialmente o momento da extinção do contrato celebrado, sendo de sua vontade a continuidade da relação empregatícia formada.

Segundo regra geral do Direito do Trabalho pátrio, os contratos empregatícios se presumem celebrados por tempo indeterminado, salvo prova em contrário.

A partir da análise da tipologia praticada atualmente pela doutrina nacional, percebe-se que esta não comporta a figura do consórcio de empregadores rurais fundamentalmente em relação à classificação quanto à quantidade de sujeitos que celebram o contrato.

³⁸⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues, ob. cit., p.250.

Isso ocorre porque a referida tipologia só se preocupa com a quantidade de sujeitos ativos participantes do pacto empregatício, partindo do pressuposto de que no pólo passivo estará apenas um empregador pessoa física ou jurídica.

No entanto, no caso em estudo, pode-se verificar claramente a presença de uma pluralidade de empregadores (produtores rurais pessoas físicas) no pólo passivo do contrato em face de empregados contratados individualmente.

Ciente desta situação, Otávio Calvet propõe uma nova sistematização³⁸⁹ da referida classificação, estabelecida da seguinte forma:³⁹⁰

- a) **Contrato individual de trabalho** –aquele que contempla um único empregado e um único empregador nos pólos da relação;

- b) **Contrato plúrimo de trabalho** – aquele que contempla mais de um empregado ou mais de um empregador, ou ambos, nos pólos da relação de emprego;
 - b.1) **Contrato plúrimo propriamente dito**: quando a contratação leva em consideração uma pluralidade de empregados individualmente considerados;

³⁸⁹ CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002. p.69

³⁹⁰ Que assim transcrevo.

b.2) **Contrato de equipe:** quando a contratação leva consideração uma pluralidade de empregados e entre estes há unidade laborativa;

b.3) **Contrato consorciado:** quando a contratação leva em consideração uma pluralidade de empregadores em relação a um único empregado.

Apesar de inovar essa proposta de classificação ao criar um novo tipo contratual (o contrato consorciado), comete ela alguns equívocos de sistematização.

O primeiro deles consiste na tentativa de subordinar o contrato de equipe ao contrato plúrimo, transformando-o em subtipo deste último. Na verdade, como exposto anteriormente, são estes tipos contratuais fundamentalmente diferentes entre si.

Além disso, ao criar o contrato consorciado, a proposta o subordina, da mesma forma que o faz com o contrato de equipe, ao contrato plúrimo. Deve-se ressaltar que o contrato do consórcio é também inteiramente diferente do contrato plúrimo. Aliás, é exatamente o oposto.

Enquanto no contrato plúrimo há pluralidade de sujeitos ativos (individualmente considerados) em face de um único sujeito passivo, no contrato do consórcio há pluralidade de sujeitos passivos em face de um único sujeito ativo (cada contrato de trabalho do Consórcio é realizado separadamente com cada empregado).

Outro equívoco cometido está no fato de que pelo sistema proposto há uma sensível alteração da definição de contrato plúrimo, com a inclusão da idéia de pluralidade de empregadores. Alterar a definição de um instituto jurídico é alterar a sua própria essência.

Assim, na tentativa de sanar tais problemas, uma nova sistematização deve ser proposta.

Ao invés de subordinar o contrato de equipe e o consorciado ao contrato plúrimo, considera-se aqui cada contrato como tipo autônomo em relação aos demais.

Além disso, mantém-se a definição original de contrato plúrimo, sem qualquer alteração.

Pela nova classificação, a sistematização do contrato de trabalho quanto ao número de sujeitos participantes, tanto do pólo ativo quanto do pólo passivo contratuais fica assim estabelecida:

- a) **Contrato individual de trabalho-tipo** – aquele que contempla um único sujeito ativo e um único sujeito passivo nos pólos contratuais;

- b) **Contrato de trabalho plúrimo** – aquele que contempla dois ou mais sujeitos ativos (considerados individualmente) em face de um único sujeito passivo nos pólos contratuais;
- c) **Contrato de trabalho de equipe** - aquele que contempla dois ou mais sujeitos ativos (com unidade indissociável de interesses jurídicos) em face de um único sujeito passivo nos pólos contratuais;
- d) **Contrato de trabalho de consórcio de empregadores (ou consorcial)** - aquele que contempla um único sujeito ativo (contratado individualmente) em face de dois ou mais sujeitos passivos nos pólos contratuais.

Verifica-se, assim, quanto ao modo de expressão da vontade das partes, que os contratos de consórcio de empregadores podem ser celebrados com liberdade de forma, seguindo a regra geral dos contratos empregatícios.

Quanto à previsão de sua duração temporal, poderá ser o referido tipo contratual classificado como por tempo determinado ou por tempo indeterminado.

Por fim, como visto acima, quanto à quantidade de sujeitos que celebram o contrato, observa-se que a tipologia praticada atualmente não comporta a figura do contrato de Consórcio de empregadores rurais, fato que enseja a criação de uma nova modalidade contratual, autônoma em relação às demais.

7.13 - O tratamento jurídico quanto aos direitos trabalhistas

Até que uma lei trabalhista posterior discipline de forma completa os direitos e obrigações das partes na execução do contrato, dada a especialidade da figura contratual estudada, defende-se³⁹¹ como aplicáveis ao empregado do Consórcio as disposições celetistas, constitucionais e da Lei do Trabalho Rural de proteção ao trabalhador-empregado.

Deve-se ressaltar, no entanto, que algumas situações específicas desta modalidade contratual ensejam uma atenção maior do magistrado trabalhista dada a complexidade das circunstâncias que cercam o sistema.

Otávio Calvet, em sua obra sobre o tema, analisa algumas dessas situações, bem como apresenta alternativas de adequação ao sistema jurídico trabalhista brasileiro, as quais são expostas a seguir.³⁹²

O tempo gasto em eventuais deslocamentos durante a mesma jornada de trabalho de uma propriedade para outra de diferentes empregadores seria considerado como período à disposição, aplicando-se o art. 4º da CLT.

³⁹¹ Em coro com Calvet, obra citada, p.71.

³⁹² Conforme Cap. 16 da obra do referido autor.

Ocorrida a sucessão trabalhista quanto a um dos empregadores, conforme preceitos dos arts. 10 e 448 da Consolidação, o sucessor seria considerado empregador na exata proporção em que o sucedido se obrigava, mantendo-se inalterados os direitos dos empregados.

Para a verificação da jornada diária e semanal, deveria ser realizada a computação das parcelas de jornadas prestadas a cada empregador, bem como os referidos deslocamentos entre propriedades, observados os mesmos parâmetros da fixada para o contrato individual.

Para a apuração de eventuais horas extras, deveria ser levado em conta o total da jornada trabalhada, ficando todos os consorciados responsáveis em caso de sua extrapolação.

Sobre a estipulação de um possível banco de horas, deve ser ele estipulado em instrumento coletivo e deve ser levada em consideração, assim com nas horas extras, a totalidade da jornada de trabalho.

Quanto à equiparação, deve ser dispensado mesmo valor salarial tanto para os empregados contratados através do Consórcio quanto para os empregados exclusivos de cada empregador, caso venham a desempenhar as mesmas funções, à luz do art. 461 da CLT.

Quanto ao período de férias, devem os empregadores decidir, em comum acordo, sobre a época de sua concessão.

Em relação à aplicação de direitos estabelecidos por negociação coletiva, Calvet³⁹³ ventila duas possibilidades:

- Todos os empregadores têm o mesmo enquadramento, são representados pelas mesmas entidades e se submetem às mesmas normas coletivas, o que também ocorreria com os empregados, havendo assim construção normativa homogênea;
- Os empregadores consorciados possuem enquadramentos diversos e ou em localidades diferentes, com representações distintas. Neste caso, haveria verdadeiro conflito de normas aplicáveis simultaneamente às relações de trabalho formadas. A solução, para o magistrado trabalhista, seria a aplicação da norma mais favorável, conforme princípio protetivo de Direito do Trabalho.

Importante destacar ainda que os produtores são considerados solidariamente responsáveis em relação às obrigações derivadas da lei e do contrato de trabalho, como por exemplo, pagamento dos salários e eventuais adicionais oriundos de circunstâncias especiais na execução do pacto celebrado (tais como labor noturno ou realizado em locais insalubres ou perigosos), observância dos intervalos intra e

³⁹³ CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002. p.72.

interjornada, realização dos depósitos do FGTS, observância do valor do salário mínimo legal e pagamento das verbas rescisórias, com atenção às parcelas devidas em cada tipo de extinção contratual.

7.14 - Responsabilidade nos Consórcios de empregadores rurais

Como visto anteriormente, pelo instituto do Consórcio de empregadores rurais não é criada uma nova pessoa de direitos (com personalidade jurídica própria).

Também é verdade que da união de produtores rurais não resulta a formação de um patrimônio comum para a constituição e funcionamento do sistema.

Tendo em vista tais informações, sobre quem recai a responsabilidade pelas verbas trabalhistas derivadas dos contratos de trabalho firmados através da figura do Consórcio?

Recai tal responsabilidade sobre os produtores rurais (pessoas físicas) que compõem o Consórcio, os quais respondem por tais verbas com seus patrimônios pessoais.

Uma vez instituído o Consórcio, essa responsabilidade pode ser visualizada em duas dimensões distintas.

A dimensão interna, em relação à organização e à divisão das obrigações patrimoniais entre os empregadores consorciados.

E a dimensão externa, relativa à responsabilidade dos empregadores quanto às verbas judicialmente demandadas.

Pela análise da dimensão interna, verifica-se a livre estipulação por parte dos consorciados sobre as suas parcelas de responsabilidade em relação ao trabalho contratado. Normalmente, a cota parte de cada um varia em função da quantidade de trabalhadores demandados e do tempo de utilização destes nas atividades desenvolvidas em suas propriedades.

Pela análise da dimensão externa, verifica-se a configuração de uma responsabilidade solidária quanto às verbas pleiteadas em Juízo.

Apesar de não haver ainda previsão legal dessa solidariedade quanto aos créditos trabalhistas oriundos da relação de emprego³⁹⁴, ela deriva da vontade das partes pela assinatura e registro em Cartório de Títulos e Documentos do Termo de Solidariedade do Consórcio.

³⁹⁴ Há previsão legal apenas em relação aos créditos previdenciários, vide art.25-A da Lei n.10.256/01.

Por ser este termo essencial para a própria constituição do Consórcio, pode-se perceber que o caráter solidário deriva da própria natureza do instituto.³⁹⁵

Importante notar que, em contrapartida a essa responsabilidade solidária passiva quanto às verbas relativas ao trabalho tomado, nasce uma solidariedade ativa, que obriga os empregados contratados pelo consórcio a se disporem a trabalhar para os produtores rurais consorciados nos locais e nos períodos que estes determinarem.

Assim, como aponta Maurício Godinho Delgado, a responsabilidade trabalhista “será de caráter solidário, mas também de dimensão dualista, uma vez que certamente envolve não só obrigações como direitos empresariais”.³⁹⁶

Importante lembrar que a irregularidade na sua constituição³⁹⁷ não exime a responsabilização do consórcio, como dispõe a seguinte ementa do TRT da 3ª Região:

EMENTA: CONTRATAÇÃO RURAL - CONSÓRCIO DE EMPREGADORES FORMALIDADES PROTEÇÃO LEGAL ASSEGURADA AO EMPREGADO. O novo modelo de contratação rural chamado "Consórcio, ou Condomínio, de Empregadores" está definido na Portaria GM/MTE n. 1.964, de 10.-12-99 como "a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a finalidade única de contratar empregados rurais". Nesse modelo admite-se que, além dos empregados diretos do produtor rural, outros possam ser contratados para prestar serviços ao grupo consorciado. A adoção do modelo, no entanto, exige o cumprimento de certas formalidades, dentre as quais a matrícula no Cadastro Eletrônico do INSS (CEI) e o registro cartorial de um pacto de solidariedade firmado pelos produtores nos termos da lei

³⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005.p. 486.

³⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho, ob. cit.,p..486.

³⁹⁷ Ver item 6.2 sobre os requisitos para a constituição regular do consórcio de empregadores rurais .

civil, mediante o qual reconhecem sua responsabilidade pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais decorrentes da prestação de serviços. O Direito do Trabalho não permite se deixe o empregado ao desamparo; conseqüentemente, se o exame da situação concreta revela que a prestação de serviços se desenvolveu em violação das normas trabalhistas, não pode o produtor, que usufruiu daquele benefício, eximir-se de sua responsabilidade para com o empregado. A irregularidade do consórcio não obsta a responsabilização dos consorciados, atraindo a solidariedade, aliás prevista como requisito para a regularização do consórcio; o credor pode demandar de qualquer deles o total da dívida (cf. art. 904, do Código Civil Brasileiro).

(TRT 3ª R. – 5T – RO/16734/00 – Rel. Juiz Eduardo Augusto Lobato – DJMG 18/11/2000 – P.25)

CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho sempre cumpriu a função de aperfeiçoar e fortificar as relações laborativas, realizando, concomitantemente, a sua meta de justiça social. Com isso, reduziu as distorções humanas e sociais do capitalismo, tornando-o um sistema menos desigual e injusto.

Este ramo jurídico, criado no desenrolar do contexto da Revolução Industrial nos países da Europa Ocidental e nos Estados Unidos da América, desenvolveu-se a partir do século XIX como resposta a um processo de superexploração da mão-de-obra operária e de insatisfação do operariado com as condições degradantes às quais eram submetidos.

Impulsionado pelos movimentos sociais que se desenvolveram principalmente a partir do reconhecimento de uma consciência grupal e da descoberta de instrumentos de pressão e resistência coletiva por parte da classe dos trabalhadores, o Direito do Trabalho sistematizou-se e consolidou-se nos países do capitalismo central da segunda metade do século XIX até o início do século XX.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, o ramo trabalhista se internacionalizou, principalmente, e decisivamente, com a criação, pelo Tratado de Versailles, da Organização Internacional do Trabalho (OIT); e institucionalizou-se, com a introdução de normas tipicamente justalhistas em diversas Constituições Nacionais de países do globo.

Após a Segunda Grande Guerra, principalmente na Europa, nota-se a incorporação não só de normas de cunho social-trabalhista nas Cartas Constitucionais, mas também de princípios laborais, como os de justiça social e de valorização do trabalho, além da criação e do desenvolvimento de um Estado de Bem-Estar Social, interventor e garantidor dessas normas e princípios estabelecidos. Também merece destaque neste período o fortalecimento dos sindicatos e da regulamentação autônoma trabalhista através da celebração de instrumentos de negociação coletiva pelas partes envolvidas.

A partir da crise do capitalismo do final do século XX, acompanhada da crise do Direito do Trabalho, este ramo sofreu uma desarticulação profunda capitaneada pelo pensamento neoliberal.

Como elementos causadores dessa desarticulação do Direito do Trabalho, verificaram-se: a chamada “crise do petróleo” (1973/74), que abalou profundamente a saúde do sistema econômico capitalista através do encarecimento energético, da redução do crescimento econômico e da ruptura do quadro de pleno emprego vivenciado do pós-guerra até então nos países capitalistas ocidentais; a chamada “III

Revolução Industrial”, que resultou nos avanços tecnológicos marcados pela microeletrônica, robotização da produção e microinformática, reduzindo drasticamente “postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando-se a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho”³⁹⁸; o surgimento e desenvolvimento da “globalização”, aliado ao aparecimento dos “tigres asiáticos” no cenário econômico mundial como potências comerciais, acirrando a concorrência mundial e levando as economias dos países periféricos a uma profunda crise e à crescente dependência do capital estrangeiro.

Especificamente no Brasil, tal desarticulação manifestou-se de várias formas, todas aprofundando a chaga da exclusão social.

São exemplos nacionais dessa desarticulação justtrabalhista: a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS pela Lei n.5.107/66 e a (resultante) eliminação da estabilidade decenal; a criação, pela Lei n. 6.019/74, do trabalho temporário; a flexibilização Constitucional de 1988; a introdução, pela Lei n. 9.300/96, do parágrafo 5º no art.9º da Lei n. 5.889/73 (que regula o trabalho rural), retirando do montante do salário do trabalhador rural as utilidades que porventura o empregador viesse a oferecer; a eliminação, pela Lei n. 9.601/98, de algumas restrições à celebração dos contratos a termo; a criação do trabalho a tempo parcial e o aumento do prazo máximo para a compensação de horas sem acréscimo de salário no banco de horas, de 120 dias para 1 ano através da edição da Medida Provisória n. 1.952-

³⁹⁸ DELGADO, **Introdução**..., ob. cit. p.46.

31/2000; a criação, pela edição da Portaria GM / MTB n.401, do “Programa de Desregulamentação de Normas Administrativas do Trabalho”.

Não bastassem essa desarticulação do Direito do Trabalho e a conseqüente precarização das relações laborais, apurou-se que no meio rural brasileiro são utilizados inúmeros mecanismos de conexão do trabalhador ao sistema econômico-produtivo, sem a garantia de direitos trabalhistas assegurados pela ordem jurídica. São exemplos desta realidade o trabalho informal, as falsas parcerias e as cooperativas de mão-de-obra.

Além disso, a diminuição dos números de postos de trabalho (emprego formal) e a sua gradual substituição por formas de trabalho menos onerosas ao capital empresarial, como o trabalho autônomo e o trabalho mecanizado, têm dado ensejo à rediscussão do papel do Direito do Trabalho como instrumento não só de proteção das garantias conquistadas pelos trabalhadores ao longo dos anos como também de garantia e fomento da própria relação de trabalho humano, relação esta cada dia mais frágil e vulnerável aos anseios de acumulação e de concentração de renda do empresariado.

Representando verdadeiro contraponto a essa tendência de desarticulação justtrabalhista e de perversidade social, surgiu no País, no final da década de 1990, o instituto do Consórcio de empregadores rurais.

Segundo melhor conceito, consiste, a figura do Consórcio de empregadores, em uma nova forma de contratação de mão-de-obra com responsabilidade solidária bipolar³⁹⁹, através da qual é formado um agrupamento de empregadores, com o único intuito de contratar trabalhadores que coloquem as suas forças de trabalho indistintamente a serviço de todos os seus integrantes, os quais, em contrapartida, responderão solidariamente quanto às obrigações contratuais e legais advindas das relações de trabalho formadas.

Para a sua constituição, são necessários alguns requisitos fundamentais, a saber: o grupo deve ser formado por produtores rurais pessoas físicas; estes, por sua vez, devem firmar entre si um Termo, ou Pacto, de Solidariedade, de acordo com as regras dos arts. 264 e 265 do Código Civil brasileiro de 2002, além de registrá-lo em Cartório de Títulos e Documentos; deve também, cada produtor membro do Consórcio, dar procuração com amplos poderes de gestão e administração da mão-de-obra contratada, outorgada por instrumento público, para o “produtor-cabeça”, que será eleito pelo grupo; por último, devem os consorciados obter uma matrícula coletiva, que será deferida pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS.

Quanto ao seu funcionamento o “produtor-cabeça” deve disponibilizar aos produtores-membros os empregados necessários em suas lavouras, contratando e distribuindo os trabalhadores pelas diversas propriedades, em função da necessidade de cada produtor.

³⁹⁹ Tanto no pólo ativo quanto no pólo passivo.

Para sua fiscalização, deve o consórcio centralizar toda a documentação relativa aos contratos de trabalho celebrados no local de sua administração.

Neste particular, relevante se faz destacar a importância da fiscalização estatal para o desenvolvimento e consolidação do Consórcio de empregadores como instituto jurídico gerador de contratos formais de emprego, e conseqüentemente, como garantidor do respeito dos direitos juridicamente assegurados.

Para isso, é necessário que se verifique uma atuação firme e marcante do Ministério do Trabalho e Emprego tanto na regulamentação quanto na verificação do cumprimento das normas específicas do instituto e das normas gerais de Direito do Trabalho.

Quanto ao seu desenvolvimento no campo, experiências concretas deste novel instituto foram verificadas inicialmente nos Estados do Paraná, Minas Gerais e São Paulo, com a celebração de dezenas de milhares de contratos formais de emprego.

Posteriormente, as experiências foram levadas para o Distrito Federal e para os Estados de Alagoas, de Goiás, do Mato Grosso, de Pernambuco e do Maranhão.

Tal figura mostrou-se muito eficaz como forma de contratação no meio rural, trazendo vários benefícios para os pólos da relação empregatícia, como, por exemplo: segurança jurídica, combate à informalidade, indeterminação dos vínculos trabalhistas, redução dos custos de produção, etc., Podem ser verificadas vantagens também para

o Estado, como o aumento da arrecadação do INSS e maior facilidade de fiscalização em matéria trabalhista e tributária; e ainda para as entidades sindicais representativas dos sujeitos participantes, como o fortalecimento da representatividade sindical e o aumento global de sua arrecadação através do resgate de milhares (ou até milhões) de trabalhadores rurais que estavam excluídos do mercado formal de trabalho.

No entanto, ficou demonstrado que, apesar do reconhecido sucesso obtido até então, tendo em vista o seu pouco tempo de vida, ainda é tímida a participação dessa nova forma de contratação de mão-de-obra no universo do mercado de trabalho brasileiro, podendo-se constatar um grande potencial de crescimento em solo nacional.

As expectativas são de que o Consórcio de empregadores gere centenas de milhares de empregos formais apenas no meio rural, meta esta que poderá ser atingida a partir de um trabalho de divulgação da nova modalidade e de conscientização sobre seus benefícios nos vários municípios brasileiros.

O mais indicado é que esse trabalho seja realizado mediante uma ação conjunta do Estado, por intermédio de seus órgãos competentes, e da sociedade civil, principalmente por meio de entidades sindicais e associações comunitárias.

O sucesso obtido no campo e as necessidades atuais vivenciadas nos grandes centros brasileiros recomendam a sua adoção também no meio urbano.

Como indicado neste trabalho, é plenamente possível a adoção desse modelo no meio urbano, não havendo nenhuma restrição no ordenamento jurídico brasileiro quanto à sua utilização como forma de contratação de mão-de-obra.

Devidamente adaptada, a idéia pode ter grande relevância, impulsionando o estabelecimento de vínculos empregatícios por tempo indeterminado nos vários setores da atividade urbana, principalmente onde houver descontinuidade da prestação laborativa, como na construção civil e no trabalho doméstico autônomo (diaristas).

Quanto à normatização relativa ao consórcio de empregadores, pôde-se verificar que ela ainda é incipiente em território nacional.

Inicialmente, o instituto foi regulamentado pela Portaria n. 107/99 da Delegacia Regional do Trabalho de Minas Gerais do Ministério do Trabalho e Emprego. Por meio deste instrumento jurídico criou-se o Grupo Gestor de implantação do Condomínio de Empregadores – GICER, que tinha como objetivo acompanhar o processo de implantação do sistema em Minas Gerais.

Em seguida no mesmo ano, foi expedida a Circular n. 56/99 do Instituto Nacional de Seguridade Social reconhecendo o Consórcio como contribuinte para efeito de recolhimento de contribuição previdenciária através da concessão a ele de matrícula no Cadastro Específico do INSS.

Ainda em 1999, foi expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego a Portaria n. 1.964, com o objetivo de orientar a ação dos auditores do Ministério quanto aos procedimentos relativos à fiscalização do instituto consorcial.

Já em 2001, promulgou-se a Lei n.10.256/01, primeira lei a regulamentar o assunto, que equiparou o Consórcio de empregadores rurais ao empregador rural pessoa física, exclusivamente para efeito de incidência de contribuições previdenciárias. Com a promulgação deste instrumento legal é rompida a inércia legislativa sobre a matéria, pelo menos no que diz respeito à matéria previdenciária.

Quanto à matéria trabalhista, ainda não existe nenhuma legislação que discipline a figura do Consórcio de empregadores. Porém, encontram-se em tramitação no Congresso Nacional dois projetos de lei que visam dar uma atenção maior ao instituto em âmbito trabalhista, mas ainda sem previsão de conclusão. São eles os Projetos de Lei n. 3.685/2000 e n. 3.811/2000, ambos pretendendo alterar pontos da Lei n. 5.889/73, que trata do trabalho rural.

Neste trabalho, foram também levantadas algumas questões relevantes sobre possíveis elos entre a figura em estudo e o Direito do Trabalho.

Em primeiro lugar, foi analisada a natureza jurídica do Consórcio de empregadores. Constatou-se que, apesar de existirem várias figuras semelhantes, como a pessoa jurídica, o condomínio, a sociedade, a associação, o grupo econômico e o consórcio mercantil, o instituto estudado não se confunde com nenhuma delas.

Na verdade, verificou-se que o Consórcio de empregadores consiste em uma nova forma de contratação de mão-de-obra, diferente da típica relação bilateral de emprego. Isto porque vem a ser um instituto jurídico que objetiva a contratação em nome coletivo, formando uma relação multiangular de trabalho constituída pelo empregado no pólo ativo e por vários empregadores no pólo passivo.

Constatou-se que essa relação é resultado da formação de um único contrato de emprego, no qual a prestação do trabalho a todos os componentes do Consórcio consiste em obrigação principal inerente à própria natureza do contrato celebrado. Isso se justifica porque a indeterminação dos vínculos empregatícios formados só tem sentido se a mão-de-obra for disponibilizada aos vários produtores consorciados, dadas as especificidades que permeiam o trabalho rural no Brasil (geralmente, no meio rural os trabalhadores são contratados para períodos de curta duração, geralmente para atividades ligadas às safras de plantio, colheita, etc).

Da constituição do Consórcio, por outro lado, resulta a assunção de uma responsabilidade solidária quanto aos créditos trabalhistas oriundos das relações de trabalho formadas, o que levou alguns autores a estabelecer sua natureza como a de um “contrato de solidariedade”.

Em segundo lugar, analisou-se a questão da representação para os atos de administração do Consórcio.

Observou-se que no caso de formação de Consórcio de empregadores para a contratação de mão-de-obra, cada produtor rural (pessoa física) age pessoalmente ou, então, é representado através da celebração de um contrato de mandato. O mandato é materializado por procuração, que cada produtor outorga ao seu representante. Tendo em vista uma maior praticidade operacional, os empregadores devem eleger apenas um representante, que, em regra, é eleito dentre os próprios consorciados.

Posteriormente, procurou-se abordar a temática da representação judicial.

Verificou-se que no caso de contratação através de Consórcio de empregadores rurais ambas as partes possuem o *jus postulandi*. Assim, tanto o empregado pode postular sozinho em juízo quanto cada produtor também pode fazê-lo, quando sentirem que as obrigações da outra parte estão sendo descumpridas. Apesar desta possibilidade, claro é que as partes poderão constituir advogado.

No caso específico da representação judicial dos empregadores consorciados, cada produtor deve celebrar um contrato de mandato com o profissional escolhido por instrumento particular de procuração realizada por escrito.

Outra questão relevante ao estudo do Consórcio de empregadores vem a ser a representação em audiência por preposto. Constatou-se que a Consolidação das Leis do Trabalho faculta aos empregadores fazerem-se representar por intermédio de prepostos nas ações intentadas contra os mesmos.

Concluiu-se⁴⁰⁰, neste particular, que no caso específico do Consórcio de empregadores rurais se os consorciados tiverem elegido um de seus integrantes como produtor-gerente do empreendimento, este será o mais indicado para a representação por preposto em juízo. Ou, ainda, se os empregadores tiverem contratado empregados tão-somente para a administração do Consórcio, também poderão estes funcionar com prepostos.

Em quinto lugar, procurou-se verificar a existência de uma possível relação entre o litisconsórcio e a solidariedade passiva no Consórcio de empregadores, formulando-se a seguinte pergunta: Considerando a existência de uma multiplicidade de empregadores como é da essência do instituto em tese, estes deverão estar presentes em litisconsórcio passivo na ação que pleitear possíveis inadimplementos de obrigações trabalhistas para que a solidariedade passiva possa ser invocada em âmbito processual?

Puderam-se verificar, basicamente, duas vertentes centrais a respeito do questionamento levantado.

A primeira entende ser necessária a formação de um litisconsórcio passivo para a verificação processual da responsabilidade solidária dos consorciados em relação às obrigações trabalhistas de seus empregados. Para esta vertente, deve-se atentar para o fato de que a ação não poderá ser proposta contra o Consórcio, porque este não possui personalidade jurídica própria. Em acréscimo, o Código de Processo

⁴⁰⁰ Em coro com Otávio Calvet.

Civil não arrola a possibilidade de o Consórcio de empregadores ser um ente despersonalizado capaz de figurar em Juízo. Assim, cada produtor é sujeito processual individualizado, devendo o empregado individualizar detalhadamente na petição inicial todos os empregadores que pretender ver respondendo solidariamente no pólo passivo da ação.

A segunda vertente entende pela desnecessidade da formação de um litisconsórcio passivo na ação trabalhista movida pelo empregado reclamante para a caracterização processual da solidariedade passiva, tendo como argumento principal o de que os produtores rurais reunidos em consórcio de empregadores constituem empregador único. Os produtores seriam considerados, assim, como partes de um todo. Nesse sentido, propor a ação contra um significaria propor a ação contra todos.

Esta última vertente de pensamento parece ser a mais adequada ao caso, principalmente porque a solidariedade (seja ela passiva ou ativa) é inerente à própria figura criada.

Em sexto lugar, levantou-se a questão da assistência em uma ação trabalhista proposta contra apenas alguns de uma totalidade de empregadores consorciados, concluindo-se por sua possibilidade caso verificados os pressupostos desta modalidade de intervenção.

Percebeu-se, também, em relação à assistência, tendo em vista o Termo de Solidariedade celebrado entre os membros do Consórcio e os efeitos advindos de sua

assinatura e registro, que é coerente pensar que o eventual assistente agirá em defesa de direito próprio, transformando-se, ao intervir na lide, em verdadeiro litisconsorte passivo.

Outro apontamento importante feito neste trabalho foi o da necessidade de determinação da competência em razão do lugar para julgamento de ações trabalhistas envolvendo o consórcio de empregadores rurais, tendo em vista que o trabalhador pode prestar seus serviços em localidades diferentes.

Neste caso, concluiu-se, como a maioria da doutrina, que fica o empregado livre para escolher o local onde irá propor sua ação dentre aqueles onde tiver prestado seu trabalho, conforme mandamento celetista.

Em oitavo lugar, analisou-se a questão do enquadramento, e da contribuição sindical dos sujeitos envolvidos nessa nova forma de contratação no meio rural.

Quanto à representação sindical, verificou-se que pode ocorrer de um mesmo empregado se enquadrar e ser representado por sindicatos distintos quando a execução de seu trabalho vier abranger mais de uma base territorial. Evidentemente, neste caso, cada entidade sindical representaria o trabalhador dentro dos limites de suas respectivas bases.

Do mesmo modo, também pode ocorrer que os interesses do Consórcio sejam defendidos em âmbito coletivo por várias entidades sindicais caso se verifique que as

atividades econômicas de seus membros sejam desenvolvidas em mais de uma base territorial ou, ainda, se os consorciados exercerem atividades econômicas distintas, fato que também poderia configurar uma multiplicidade ainda maior de entidades sindicais representando os interesses do Consórcio.

Quanto à incidência da contribuição sindical na atividade econômica dos consorciados, é defendido o repasse aos integrantes do Consórcio dos valores referentes às contribuições patronais de empregadores situados em localidades diferentes daquela da sede do Consórcio.

Defendeu-se, da mesma forma, que os empregados contratados através do Consórcio de empregadores contribuam para todos os sindicatos representativos de sua categoria com bases territoriais nas localidades onde eles trabalharem na medida do valor do trabalho realizado em cada base.

Em nono lugar, discutiu-se a situação de que no Consórcio de empregadores rurais é recorrente a ocorrência da autolimitação e fragmentação do poder empregatício dos membros consorciados.

A autolimitação do poder empregatício advém do fato de que na constituição do Consórcio, em regra, ocorre a eleição de um produtor-gerente, que recebe um mandato contratual formalizado através de procurações outorgadas por todos a este, o qual fica responsável pelos atos de administração e gerência.

Além disso, apurou-se que, freqüentemente, há também a fragmentação do poder empregatício. Isso ocorre porque dentre as prerrogativas administrativas conferidas ao produtor-gerente estão os poderes regulamentar e disciplinar, sobrando para o exercício direto dos demais produtores o poder diretivo, que se consubstancia, fundamentalmente, na possibilidade de determinação (especificação e orientação) sobre o modo de execução do trabalho prestado em cada propriedade, e o poder fiscalizatório, traduzido na possibilidade de acompanhamento e vigilância deste trabalho dentro do ambiente interno das glebas. Mesmo assim, cada empregador só exerce diretamente a sua parcela de poder durante aquele período em que os trabalhadores contratados forem colocados à sua disposição para prestar serviços em suas terras.

Em décimo, foi levantada a importância de que a duração do empreendimento consorcial seja indeterminada, pois uma das vantagens centrais do Consórcio é a celebração de contratos por tempo indeterminado, tipo de contratação extremamente raro no meio rural, que se torna possível, na medida em que cada rurícola é aproveitado para prestar seus serviços em várias propriedades rurais e, muitas vezes, em diferentes culturas agrícolas.

No entanto, apesar dessa constatação, não há impedimento legal para o ajuste patronal no sentido de se fixar a duração do vínculo consorcial.

Outra situação verificada na realidade dos Consórcios de empregadores rurais foi a celebração de contratos por tempo determinado por alguns empreendimentos consorciais. Apurou-se que isso ocorre principalmente em consórcios formados por

produtores que desenvolvem a mesma cultura agrícola pelo fato de a necessidade maior de trabalho ocorrer apenas nos períodos de safra, os quais, nesses casos, são coincidentes, resultando em longos períodos de pouca demanda de labor humano nas entressafras.

A solução apresentada quanto a este desvirtuamento do instituto consiste na união de produtores que resulte na formação de consórcios de empregadores que desenvolvam várias culturas agrícolas. Como indicado anteriormente, isso permite que o período de safra de uma cultura seja intercalado com o período de safra de outra cultura, ou de diversas culturas, de modo que sempre exista a necessidade de trabalho e, assim, sejam celebrados contratos por tempo indeterminado.

Posteriormente, verificou-se que a tipologia atualmente praticada pela doutrina sobre os contratos de trabalho não comporta a figura contratual do consórcio de empregadores fundamentalmente em relação à classificação quanto à quantidade de sujeitos que celebram o contrato.

Conforme restou configurado, a referida tipologia só se preocupa com a quantidade de sujeitos ativos participantes do pacto empregatício, partindo do pressuposto de que no pólo passivo estará apenas um empregador pessoa física ou jurídica.

Assim, propôs-se uma nova classificação em relação à quantidade de sujeitos pactuantes introduzindo o contrato de Consórcio de empregadores (ou consorcial) como figura contratual nova e independente das demais figuras existentes.

Em seguida, estabeleceu-se o tratamento jurídico adequado quanto aos direitos trabalhistas de empregados contratados por intermédio do Consórcio, tendo em vista as especificidades encontradas e a inércia legislativa no âmbito trabalhista da figura.

Por fim, é abordada a questão da responsabilidade passiva e ativa nos Consórcios de empregadores rurais.

Optou-se por separar a responsabilidade dos empregadores consorciados (passiva) em duas dimensões distintas: a dimensão interna, em relação à organização e à divisão das obrigações patrimoniais entre os empregadores consorciados; e, a dimensão externa, relativa à responsabilidade dos empregadores quanto às verbas judicialmente demandadas.

Pela análise da dimensão interna, verificou-se a livre estipulação por parte dos consorciados sobre as suas parcelas de responsabilidade em relação ao trabalho contratado. Via de regra, a cota parte de cada um varia em função da quantidade de trabalhadores demandados e do tempo de utilização destes nas atividades desenvolvidas em suas propriedades.

Pela análise da dimensão externa, verificou-se a configuração de uma responsabilidade solidária quanto às verbas pleiteadas em Juízo. Como explicado anteriormente, esta solidariedade deriva da vontade das partes pela assinatura e registro em Cartório de Títulos e Documentos do Termo de Solidariedade consorcial.

Além disso, constatou-se que, em contrapartida a essa responsabilidade solidária passiva quanto às verbas relativas ao trabalho tomado, nasce uma solidariedade ativa, que obriga os empregados contratados pelo Consórcio a se disporem a trabalhar para os produtores rurais consorciados nos locais e nos períodos que estes determinarem.

O presente estudo encerra uma conclusão principal, a de que o Consórcio de empregadores constitui-se em um bem-sucedido exemplo de aplicação do Direito do Trabalho nas desenvolvidas áreas rurais brasileiras, evidenciando a compatibilidade e harmonia deste ramo jurídico com as idéias de justiça social e desenvolvimento econômico.

REFERÊNCIAS

ALMANAQUE ABRIL– 2003. São Paulo: Abril, 2003.

ALMANAQUE ABRIL. **Atualidades Vestibular**. São Paulo: Abril, 2004.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Consórcio de empregadores rurais: viabilidade jurídico-econômica para trabalhadores e produtores rurais** *in* Suplemento Especial “O Trabalho” de doutrina em fascículos. n. 94, dezembro de 2004, Curitiba.

AMARAL, Anemar Pereira. **Condomínio de Empregadores: uma alternativa para a contratação no meio rural**. Disponível em ([www. Prt15.gov.br](http://www.Prt15.gov.br)). Acesso em 15 de abril de 2002.

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Condomínio de empregadores**, *in* Revista do Direito Trabalhista, v.7, n. 4, abril/2001, Brasília.

BARBOSA, Alexandre de Freitas, MORETTO, Amilton. **Políticas de Emprego e Proteção Social**. v. I. São Paulo: ABET, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2002.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 31 ed.. São Paulo: LTr, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 9 ed. São Paulo: RT, 2004.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público sobre o Projeto de Lei n.2.892 – A de 2004**. Diário da Câmara dos Deputados, 8 de abril de 2005.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.3.685 de 2000**. Diário da Câmara dos Deputados, 1º de novembro de 2000.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.3.811 de 2000**. Diário da Câmara dos Deputados, 30 de novembro de 2000.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.2.892 – A de 2004**. Disponível em < www.camara.gov.br >. Acesso em 15/01/2006.

BRASIL. **Lei 5.889**, de 11 de junho de 1973. CLT, legislação previdenciária, constituição / org, Nelson Mannrich. 4 ed..São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

BRASIL. **Lei n. 10.406** de 10 de janeiro de 2002. 3 ed. São Paulo: RT, 2003.

BRASIL. **Lei n. 5. 869** de 11 de janeiro de 1973. 33 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural**. Brasília: MTE, SIT, 2000.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.107**, de 6 de julho de 1999. Disponível em ([www. met.gov.br](http://www.met.gov.br)). Acesso em 10 de fevereiro de 2003.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.1.964**, de 1º de dezembro de 1999. Disponível em ([www. mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)). Acesso em 10 de fevereiro de 2003.

CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Consórcio de Empregadores Urbanos** *in* Revista de Direito do Trabalho, v.29, n. 109, jan./março de 2003, São Paulo.

CAMPOS, Marcelo Gonçalves. **Relações de trabalho rural e ilegalidade nas contratações: uma busca de soluções** *in* Síntese Trabalhista, v.12, n. 138, dezembro/2000, Porto Alegre.

DAMIANO, Henrique. **Cooperativas de trabalho e consórcio de empregadores rurais** in Revista do TRT da 15ª Região, n. 19, junho de 2002, Campinas.

DEAK, Csaba. Palestra apresentada no Seminário Internacional **GLOBALIZAÇÃO E ESTRUTURA URBANA**, FAUUSP, 9-10 setembro de 1997, São Paulo, FAUUSP e em forma revisada e com o acréscimo da seção 7, no Encontro Nacional da ANPUR, 2001, Rio de Janeiro.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003.

_____. Ibid.. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999.

_____. Ibid.. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2001.

_____. **Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 1996.

ENCICLOPÉDIA DE RECURSOS HUMANOS – edição especial para o CSEU. CD-ROM. Disponível em ([www. bne.com.br/enciclorh.asp](http://www.bne.com.br/enciclorh.asp)). Acesso em 05 de abril de 2003.

FATOS E NÚMEROS. Brasil. Dados Gerais.Economia. São Paulo: Abril, 2004.

FIÚZA, César. **Direito Civil: curso completo (de acordo com o Código Civil de 2002)**. 6 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Modalidades de contratação no meio rural e o consórcio de empregadores** *in* Repertório IOB de Jurisprudência, n. 202/2000, caderno 2, segunda quinzena de outubro/2000, São Paulo.

_____. **Consórcio de empregadores: uma alternativa imediata para a empregabilidade** *in* Gênese, v. 14, n. 84, dezembro/2001, Curitiba.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Globalização e Desemprego: mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo:LTr, 1998.

GALDINO, Dirceu. **Uma forma vantajosa de registrar empregados sem intermediação**. Disponível em ([www. prt15.gov.br](http://www.prt15.gov.br)). Acesso em 15 de abril de 2002.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. Rio de Janeiro, Forense, 2005.

HOBBSAWM, Eric J.. **Mundos do Trabalho: novos estudos sobre História Operária**. 3 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

LEMES, Viviane Aparecida. **A Figura Jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos**. São Paulo: LTr, 2005.

MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 4ed. São Paulo: LTr, 1993.

MANNRICH. Nelson. **Consórcio de empregadores rurais** in Repertório IOB de Jurisprudência, n. 202/2000, caderno 2, segunda quinzena de outubro/2000, São Paulo.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Consórcio de empregadores rurais** in Orientador Trabalhista - suplemento de legislação, jurisprudência e doutrina, v.19, n.4, abril/2000, São Paulo.

MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais: a mais nova forma de contratação de trabalho rural**. Curitiba: Editora Juruá, 2002.

MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira. **É possível aplicação de consórcio de empregadores rurais no meio urbano?** in Suplemento Trabalhista LTr, v.41, n.123, 2005, São Paulo.

MORAES, Luis Felipe do Nascimento, SILVA, Vanessa Cristine da. **Consórcio de empregadores rurais: um possível instrumento para o trabalho rural e o agronegócio** in Gênese, n. 24 (141), setembro de 2004, Curitiba.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. v I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

MORENO, Javier. **Terceira Via de esquerda perdeu força**. Folha de São Paulo, São Paulo, 27 de outubro de 2002. Caderno Mundo, p. A13.

NABUCO, Maria Regina, CARVALHO NETO, Antônio (orgs.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT da PUC-MG, 1999.

NAHAS, Thereza Christina. **Inovações na lei do trabalhador rural** in Suplemento Trabalhista LTR, v.37, n.7, janeiro/2001, São Paulo.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 1989.

NUNES, Rubens. **Relação de trabalho rural pode mudar.** O Estado de São Paulo, São Paulo, 6 de dezembro de 2000. p. 20.

OLIVEIRA, José César de. **Formação Histórica do Direito do Trabalho** in Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994.

PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva.**São Paulo: LTr, 1994.

PAZZINATO, Alceu Luiz, SENISE, Maria Helena Valente. **História Moderna e Contemporânea.** São Paulo: Ática, 1993.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho.** 5ed.São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho.** 2ed.São Paulo: LTr, 2002.

PIRES, Aurélio. **Consórcio de empregadores rurais** *in* Revista LTR, v.65, n. 10, outubro/2001, São Paulo.

RABELO. Daniel Botelho. **O Consórcio de Empregadores – Contraponto Jurídico à Desarticulação do Direito do Trabalho** *in* Direito do Trabalho – Evolução, Crise, Perspectivas. São Paulo: LTr, 2004.

RIPPER, Walter William. **Consórcio de empregadores em meio urbano: possibilidade análoga e eqüitativa** *in* Suplemento Trabalhista LTr, v.41, n.127, 2005, São Paulo.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Temas Trabalhistas** *in* Suplemento Trabalhista LTR, v.37, n.106, ano 2001, São Paulo.

SCHIAVI, Mauro. **Consórcio de empregadores urbanos** *in* Suplemento Trabalhista LTr, v.41, n.123, 2005, São Paulo.

SILVA, Antônio Álvares da. **O novo mundo do trabalho** *in* Revista Del Rey. n. 2. Abril de 1998.

SILVA, Ciro Pereira da. **Jornada Flexível de Trabalho: ferramentas para administrar flutuações de produção**. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 15 ed.. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SINGER, Paul. **O Capitalismo: sua evolução, sua lógica e sua dinâmica**. 10 ed. São Paulo: Editora Moderna, 1993.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil** *in* Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado? 2.ed. São Paulo: Scritta,1997.

SOUZA,Luis Fernando Duque de,GONÇALVES,Sônia Toledo. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural - breves considerações e análise da legalidade**. Disponível em ([www. mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)) . Acesso em 15 de abril de 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. v. I. São Paulo: Ltr, 2000.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. 36 ed. v.1. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito do Trabalho e Flexibilização** *in* Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994.

_____. **Fraude a Lei em tempos de crise.** Palestra proferida no X EMAT no Rio de Janeiro, e no CEPE em Minas Gerais em outubro – novembro de 1996.

_____. **O trabalhador rural** *in* Curso de Direito do Trabalho : Estudos em memória de Célio Goyatá. v. I. São Paulo: LTr, 1994 .

