

**MODELO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS
RURAIS NO BRASIL:
— REFLEXOS DAS MUDANÇAS NO
MUNDO DO TRABALHO
— ALTERNATIVAS PARA SOLUÇÃO
DOS CONFLITOS**

ELIANA DOS SANTOS ALVES NOGUEIRA(*)

*Monografia apresentada à Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Campus de Franca, para conclusão da disciplina "As Obrigações no Direito Coletivo do Trabalho" (Área de Concentração: Direito Obrigacional Público e Privado).
Professor: Dr. Oris de Oliveira*

I — INTRODUÇÃO

O mundo, desde a crise do petróleo em 1973 tem passado por inúmeras e profundas alterações que, inevitavelmente, são sentidas no universo do trabalho.

Referidas alterações, no Brasil de hoje em dia, gravitam em torno da alteração das relações de trabalho, tanto no que diz respeito à legislação trabalhista quanto no que diz respeito à solução dos conflitos gerados a partir das relações de trabalho.

No meio rural a questão parece ainda mais tormentosa, eis que a própria legislação, desde há muito tempo não corresponde aos anseios de trabalhadores e empregadores, já que a aplicação das normas destinadas à área urbana, na maioria das vezes não pode, em virtude de peculiaridades próprias da área rural, serem aplicadas em sua plenitude. Verifique-se, em primeiro lugar, todo o capítulo da CLT destinado ao controle da jornada de trabalho.

(*) Juíza substituta do TRT da 15ª Região.

Além disso, a atividade agrária muitas vezes realizada em fases que dependem de trabalhadores específicos, dificulta, e muito, a celebração de contratos por prazo indeterminado e nem sempre o contrato de safra pode ser aplicado, como, por exemplo, em época de plantio, adubação, pulverização etc.

As atuais mudanças no mundo do trabalho, enfocadas sob o prisma da flexibilização, globalização e da terceirização indicam graves problemas a serem enfrentados por todos aqueles envolvidos no processo produtivo, notadamente os empregados e especificamente aqueles que trabalham na área rural.

A contratação de cooperativas de trabalho, a fim de "facilitar" a realização dos serviços na área rural, visualizada dentro destas mudanças, aponta para outros problemas inerentes à atividade rural, notadamente quanto à condição daqueles que desenvolvem tais atividades.

Tais conflitos surgidos no âmbito das relações trabalhistas, seja na área urbana ou na área rural, resultantes de um processo de "modernização" destas mesmas relações não encontra respaldo no aparato Judiciário. As recentes mudanças nestas relações, promovidas através de atividade legislativa e mesmo através de normas coletivas não foram acompanhadas de meios que visassem solucionar tais conflitos.

É este o panorama que nos propomos a verificar, neste breve estudo.

II — AS RECENTES MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

2.1. Breve comentário sobre a globalização e a flexibilização

A globalização da economia pode ser entendida como a crescente tentativa de eliminar as barreiras internacionais, com o objetivo de facilitar o comércio internacional. Visa a crescente comercialização de produtos produzidos em vários países, produzidos a preços mais baixos, tendo em vista a crescente industrialização e avanço tecnológico, possibilitando o acesso de maior parte da população mundial a esta mesma tecnologia.

Já de início percebemos que a globalização, assim entendida, traz alguns problemas básicos para os países menos desenvolvidos, na medida em que seus produtos nacionais não podem concorrer com os produtos importados a preços mais baixos e com maior tecnologia.

Uma das mais dramáticas conseqüências deste processo de globalização é, sem dúvida, o aumento do desemprego, que também atinge os países desenvolvidos, eis que estes já não conseguem mais gerar empregos nos níveis exigidos pela sociedade, seja pelo aumento populacional ou pela ausência de mão-de-obra especializada e, mesmo neste último caso, há escassez de empregos, tendo em vista que o avanço tecnológico exige cada vez menos trabalhadores.

Cumprе lembrar que a nossa sociedade atual passou a centrar-se no paradigma global, deixando de lado o processo de produção centralizado, em série, antes centrado no paradigma fordista, com a produção em série e pouca especialização dos empregados.

Dessa forma, o desemprego passou a ser o maior problema da atual sociedade globalizada.

A fim de diminuir as conseqüências deste fenômeno globalizante, as sociedades passaram a tentar encontrar formas alternativas que visassem garantir emprego ao maior número de trabalhadores possível, seja pela diminuição de alguns direitos, contratação de terceiros para prestação de serviços, utilização das cooperativas de trabalho ou pela redução da carga horária. Tal prática passou a ser denominada "flexibilização", eis que visava tomar mais maleáveis algumas normas trabalhistas.

Orlando Teixeira da Costa define a flexibilização laboral como sendo: "o instrumento de que se vêm servindo os países de economia de mercado, para que as empresas possam contar com mecanismos jurídicos capazes de compatibilizar seus interesses e os dos seus trabalhadores, tendo em vista a conjuntura econômica mundial, caracterizada pelas rápidas e contínuas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes rápidos, inadiáveis."⁽¹⁾

José Pastore, ao falar sobre a flexibilização na Europa e nos Estados Unidos, comparando-se à situação do Japão e dos Tigres Asiáticos, afirma que a flexibilidade existente na Europa e nos Estados Unidos ainda é muito menor do que a que existe nos dois últimos países. Afirma que, embora haja referida tentativa de flexibilização, ainda assim a retomada do crescimento do emprego tem sido muito lenta, e diz que a tendência para a flexibilização dos mercados de trabalho é irreversível.

"A solução do problema do desemprego constitui o mais fantástico desafio das sociedades avançadas que sofrem o problema exatamente porque as condições de competição as obrigaram a avançar muito. A solução desse grave problema terá de ser encontrada em novas formas de trabalhar e dentro de uma economia em que a competição force uma brutal baixa dos preços dos bens e serviços para que os homens possam trabalhar menos e manter o seu poder aquisitivo. Nesse cenário, a negociação direta, a descentralização e a flexibilização tornam-se ainda mais essenciais. Relações de trabalho baseadas em muita legislação têm pouca chance de acompanhar essa nova revolução do mundo do trabalho. Elas certamente darão lugar às formas negociadas. Esse parece ser o paradigma do futuro".⁽²⁾

2.2. Terceirização

O vocábulo terceirização tem sua origem no latim, derivando de *tertius*, que significa terceiro.

O termo terceirização é utilizado para referir-se à situação em que uma empresa contrata serviços de outras empresas ou de profissionais

(1) *Costa, Orlando Teixeira da*. "Reflexões preliminares sobre a renúncia e a transação num processo de flexibilização Laboral", Revista do TRT da 15ª Região, pág. 17, 1991.

(2) *Pastore, José*. "Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva". São Paulo, LTR Editora, pág. 42.

especializados, para realizar certas atividades. Encontramos a terceirização de partes do processo produtivo, que pode ocorrer tanto quanto às chamadas atividades-meio como na atividade-fim, sendo que, no Brasil, apenas é permitida a terceirização relativamente à atividade-meio da empresa, e desde que não haja controle e subordinação dos empregados por parte da empresa contratante (Enunciado n. 331 do TST).

Com a terceirização de parte das atividades, as empresas buscam a redução de custos, bem como proporcionar maior agilidade, flexibilidade e competitividade às empresas, relativamente aos serviços ou produtos que coloca no mercado.

De um modo geral, terceirizar significa passar para outras empresas ou pessoas especializadas a realização de parte da atividade produtiva, seja em bens ou serviços, visando a diminuição dos custos da produção, observando que existem três elementos que precisam ser conjugados na terceirização: produtividade, qualidade e competitividade.

Os empresários buscam na terceirização uma forma de melhorar o desempenho de sua empresa, agilizando-a, já que a empresa passa a ater-se apenas à sua atividade principal.

A empresa terceirizada, por outro lado, pode especializar-se no seu ramo de trabalho produzindo produtos com um custo muito menor do que a terceirizante.

Com a terceirização de parte da produção a empresa poderá concentrar seus recursos e esforços na sua própria área de produção, melhorando a qualidade e a competitividade no mercado, com o aprimoramento do produto. O objetivo principal a ser alcançado é o incremento da produtividade e também a qualidade do produto ofertado, reduzindo perdas no processo produtivo.

É preciso não olvidar que a terceirização traz vantagens e desvantagens, tanto para a empresa terceirizante como para a empresa terceirizada.

Sob o aspecto administrativo a principal vantagem seria a alternativa de melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido, bem como a produtividade. É inegável que um dos objetivos da terceirização também é a redução de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço. No entanto, um aspecto importante relativo à terceirização diz respeito à responsabilidade da empresa contratante, relativamente aos encargos não pagos pela contratada, sendo que, muitas vezes, a contratação de empresas inidôneas acaba por onerar a empresa contratante, que se vê, não raro, acionada judicialmente para cumprir as obrigações que não foram cumpridas pelas empresas contratadas.

É comum, hoje em dia, a realização de contratos de terceirização com empresas que sequer possuem patrimônio próprio, ou mesmo sem constituição regular, e a falta de verificação de tais pressupostos que envolvem a constituição e responsabilidade de tais empresas acaba custando caro para as empresas terceirizantes.

Uma outra forma de terceirização vem sendo encontrada através da contratação de cooperativas de trabalhadores.

Inexiste, no ordenamento pátrio, regra específica a respeito da terceirização, à exceção da Lei n. 6.019/74 que cuida do trabalho temporário e da Lei n. 7.102/83 que cuida dos serviços de vigilância. Há, no entanto, o Enunciado n. 331 do TST que traça diretrizes na análise das questões relacionadas à terceirização. Referido Enunciado diz que:

" I — A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.74). (...omissis) III — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial".

Dessa forma, percebemos que a terceirização lícita apenas pode ocorrer quando tratar-se da hipótese de trabalho temporário, atividades de vigilância, limpeza e serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa tomadora de serviços, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação com relação aos empregados da terceirizada.

Por outro lado, o contrato de terceirização é declarado nulo quando o objetivo é fraudar a legislação trabalhista, ou seja, quando houver verdadeira simulação.

III — A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ATRAVÉS DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO NO MEIO RURAL

3.1. As Cooperativas de Trabalho — Noção Geral

A Lei n. 5.764, de 16 de dezembro de 1971, com as alterações realizadas pela Lei n. 7.231, de 23 de outubro de 1984, bem como o parágrafo 2º do art. 173, da Constituição Federal de 1988, são dispositivos legais que tratam das cooperativas.

A Lei n. 5.764 deixa claro que a Cooperativa é sempre a organização de pessoas com o objetivo de ajudar-se mutuamente, visando a prestação de serviços aos associados, para o exercício de uma atividade comum a todos, sem a finalidade de lucro para a cooperativa, mas visando melhores condições de vida a seus associados, inexistindo qualquer interferência patronal ou empresarial, eis que os próprios cooperados, por si, celebram contratos dos quais todos beneficiam-se diretamente.

Referida Lei dispõe que:

Art. 3º Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

Art. 4º As cooperativas são sociedades de pessoas com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:

I — adesão voluntária, com número limitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;

II — variabilidade do capital social representado por cotas-partes;

III — limitação do número de cotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais;

IV — inaccessibilidade das cotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade;

V — singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;

VI — *quorum* para o funcionamento e deliberação da assembleia-geral baseado no número de associados e não no capital;

VII — retorno das sobras liquidadas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da assembleia-geral;

VIII — indivisibilidade dos fundos de reserva e de assistência técnica educacional e social;

IX — neutralidade política e discriminação religiosa, racial e social;

X — prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa;

XI — admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.

Verifica-se do disposto no artigo 4º supracitado, que as Cooperativas de trabalho devem possuir, sempre, dupla qualidade, ou seja, as cooperativas devem ofertar aos seus associados a possibilidade de serem fornecedores e clientes ao mesmo tempo. Ou seja, além de facilitar a realização do trabalho, deve também oferecer-lhe outros benefícios, envolvendo saúde, alimentos mais baratos, e mesmo equipamentos a preços mais acessíveis.

A Cooperativa deve ter como meta o benefício dos seus associados, também prestando-se serviços em outras áreas, não afetas diretamente à finalidade da cooperativa.

O número mínimo de associados é especificado pelo artigo 6º, inciso I, estabelecendo que são necessários no mínimo 20 associados.

Além disso, as pessoas que formam as cooperativas de prestação de serviços buscam a melhoria de sua condição econômica, acreditando que, em conjunto, conseguiriam melhores condições do que individualmente, na qualidade de empregados. Os ganhos advindos aos associados das sociedades cooperativas devem ter possibilidade de ganhos maiores do que aquelas anteriores à sua condição de cooperado, eis que inexistente finalidade de lucro para a cooperativa.

O objeto social das cooperativas é sempre viabilizar a atividade dos associados, relativamente aos serviços em que são especializados, sem a exploração de uma determinada atividade econômica.

Dispõe o artigo 14 da Lei n. 5.764/71 que as cooperativas devem ser constituídas através de assembléia-geral de seus fundadores e a ata de sua constituição deverá obrigatoriamente conter a denominação da cooperativa, local da sede e objeto, nome, nacionalidade, idade, estado civil, profissão e residência dos associados e fundadores, valores da cota-parte de cada um, aprovação do Estatuto da Sociedade e nome, nacionalidade, estado civil, profissão e residência dos associados eleitos para os órgãos de administração, fiscalização, entre outros (artigo 15).

A sociedade cooperativa deve possuir livros próprios para escrituração e controle da sociedade, dentre eles: livros de matrícula e de despesas de associados às assembleias-gerais, atas de assembleias-gerais; atas dos órgãos de administração; atas do conselho.

Quanto à forma de atuação, os cooperados não podem vincular-se ao tomador de serviço, ou seja, entre o cooperado, a cooperativa e o tomador de serviços não pode haver situação de subordinação, eis que todos estão no mesmo nível, ou seja, de contratantes, estando os cooperados também equiparados a empresários. Daí se conclui que também não pode haver pessoalidade, já que entre cooperados da mesma qualificação técnica, qualquer um pode prestar o serviço contratado. A exigência da presença de determinados cooperados para prestarem serviços a determinada empresa tomadora dos serviços sugere fraude.

Relativamente aos sócios cooperados, estes necessariamente devem pertencer a uma mesma categoria profissional ou econômica, tendo em vista a própria finalidade da cooperativa, ou seja, de cooperação mútua. Não se admite uma cooperativa formada por pessoas de diferentes segmentos. Citamos, por exemplo, um caso já detectado pelo Judiciário, em que uma determinada cooperativa de trabalho rural possuía em seu quadro societário médicos, dentistas, contadores e alguns trabalhadores rurais, observando-se que a "diretoria" da cooperativa era formada justamente por quem não era trabalhador rural.

Um último aspecto, e o mais importante de todos, diz respeito à existência da *affectio societatis* por parte dos cooperados. É preciso que os associados tenham tido livre e espontânea vontade de formarem ou aderirem a determinada cooperativa. A sociedade apenas pode ser considerada legítima se aqueles que dela fazem parte puderem ter livre acesso a ela e participarem de reuniões, assembléias, decidindo conjuntamente os rumos de referida sociedade. A cooperativa em que o associado não participa de sua gestão e sequer tem ciência do que é a mesma, não se demonstra como "sociedade cooperativa", mas como mera gerenciadora de mão-de-obra, fugindo à sua finalidade e deixando de ser cooperativa.

3.2. O Trabalhador Rural e as Cooperativas de Trabalho

O tema relativo às cooperativas de trabalho no meio rural ganhou relevância a partir da inclusão do parágrafo único no artigo 442 da CLT, através da Lei n. 8.949, de 12 de dezembro de 1994 que estabelece: "*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*".

A inovação, no entanto, diz respeito apenas à inexistência de vínculo com os tomadores de serviços da cooperativa, eis que entre os sócios e ela já inexistia vínculo por previsão do artigo 90 da Lei n. 5.764/71.

É curioso ressaltar que houve, por parte da Federação da Agricultura do Estado de São Paulo (FAESP) o incentivo aos produtores rurais para que estes desenvolvessem e incentivassem a criação das Cooperativas de Mão-de-Obra, através da Circular n. 042/95, conforme denunciado pelo Ministério Público do Trabalho da 15ª Região em Ação Civil Pública⁽³⁾.

O Grupo de Trabalho sobre Cooperativas de Mão-de-Obra, surgido no âmbito da Coordenadoria de Defesa dos Direitos Difusos e Coletivos, atuante junto à Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, em artigo intitulado "A Negação do Direito", afirma que "O triste parágrafo único acrescentado ao artigo 442 da CLT tinha como exclusivo objetivo impedir que trabalhadores empregados em glebas de assentamentos tivessem seus direitos reconhecidos pela Justiça do Trabalho. Teve como origem, portanto, a tentativa de neoproprietários de terras, ainda que pequenos, de burlar a lei, travestindo de "cooperados" os seus próprios empregados".⁽⁴⁾

Primeiramente, verifique-se que o trabalho rural é regulado, especificamente, pela Lei n. 5.889/73, e de seu conjunto, depreende-se que todo aquele que explore atividade agrária, diretamente ou através de terceiros, é considerado empregador rural.

(3) Caderno sobre as Cooperativas de Trabalho Rural, produzido pelo Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região — Coordenadoria de Defesa dos Interesses Sociais, Difusos e Coletivos, 1997, pág. 16.

(4) *Idem*, pág. 63.

A partir desta premissa, alguns estudiosos do tema acreditam ser inadmissível a existência de cooperativas de trabalho no meio rural, eis que todo aquele que se utilizasse de mão-de-obra no campo, seja diretamente ou através de empresas prestadoras de serviços ou cooperativas, seria empregador.

Outros, ao contrário, acreditam que é possível a existência das cooperativas no meio rural, desde que na forma da lei e sem qualquer vício, atuando como verdadeira cooperativa e visando atingir os objetivos comuns dos cooperados.

Creemos, de início, ser exagerada a conclusão que nega a validade das cooperativas no meio rural, eis que não há vedação legal, na lei que institui as Cooperativas, relativamente ao campo. A lei específica do trabalhador rural prevê as hipóteses de relação empregatícia, mas tratando-se de tal, não desprestigiando ou proibindo a existência de cooperativas, desde que verdadeiras.

É preciso, então, a análise de cada caso concreto para concluir-se pela validade ou não da cooperativa de trabalho no meio rural.

Existe no meio rural, basicamente, dois tipos de contratação, a efetuada por tempo indeterminado e os trabalhadores que prestam serviços apenas nas safras, denominados "safristas".

As atividades perenes exigem trabalhadores o ano todo e ainda existem, no meio rural, inúmeros trabalhadores vinculados há décadas a um mesmo empregador.

Por outro lado, as atividades sazonais exigem empregados apenas em determinadas épocas do ano e, passada a exigência, os mesmos não teriam qualquer função no campo. Por este motivo, são incontáveis os contratos de safra celebrados para diversas atividades, ano a ano.

É preciso não olvidar que a proliferação das cooperativas de trabalho no campo ocorreu, basicamente, para suprir a contratação dos safristas, ofertando mão-de-obra para aquelas atividades sazonais.

Faz-se relevante a constatação de que, em algumas regiões do país, os safristas não mais encontraram empregos através de tais contratos de safra, apenas sendo-lhes oferecida a hipótese de trabalharem vinculados a alguma "cooperativa", o que demonstra o conluio da própria empresa ou produtor rural, com o objetivo de impedir a aplicação das normas previstas na CLT ao trabalhador rural, já que lhe veda a possibilidade de emprego formal.

Assim, já chegamos a uma primeira conclusão, ou seja, o objetivo da cooperativa não é a locação de mão-de-obra, atividade reservada às empresas que se dedicam apenas a esta atividade, onde os trabalhadores são a ela vinculadas e recebem salários fixos. Não se tratando de cooperativa de "locadora", não pode prestar-se a tal finalidade.

Por outro lado, a contratação das cooperativas de trabalho não pode ser realizada pela empresa ou pelo produtor rural visando a perpetuação

das relações de trabalho outrora existentes. Isto porque o cooperado não é empregado e não deve receber ordens ou vincular-se a horário de trabalho, ressaltando-se, mais uma vez, que o cooperado deve estar em posição de igualdade ao proprietário, eis que ambos possuem uma relação comercial e não empregatícia.

Vislumbrando-se qualquer dos requisitos de uma relação empregatícia, a saber: pessoalidade, subordinação ou não eventualidade, há de ser descaracterizada a alegação de cooperativismo, já que tais situações não se coadunam com os princípios cooperativistas, retroindicados.

Isto porque o cooperativismo não pode ter como objetivo o fomento empresarial, mas a concretização dos objetivos dos cooperados, visando benefícios para si próprios e não para terceiros.

O maior problema encontrado nas Cooperativas de Trabalho Rural encontra-se justamente na utilização das cooperativas como intermediadoras de mão-de-obra, afastando-se, quilômetros, dos objetivos cooperativistas.

É difícil vislumbrar-se a existência de verdadeira cooperativa quando se trata de prestação de serviços no campo, notadamente porque são pessoas que, via de regra, não possuem qualquer "autonomia" e que nasceram e cresceram dependentes dos patrões, proprietários de empresas rurais ou glebas de terras. São pessoas humildes e, em boa parte, sequer sabem ler e escrever. Note-se que a maioria dos trabalhadores rurais sempre estiveram à mercê dos "empreiteiros rurais" ou "gatos", como são comumente conhecidos, sujeitando-se às mais absurdas condições de trabalho.

No entanto, em que pese a realidade, nada obsta a formação das tais cooperativas no meio rural, mas, é preciso ressaltar-se que sua validade depende do preenchimento de todos os requisitos legais e a existência de condições que levem a acreditar-se na formação da cooperativa sem qualquer vício de consentimento, sem os quais, qualquer tentativa estará fadada à ilegalidade e à ausência de reconhecimento judicial, sujeitando-se os tomadores de serviços a arcarem com o ônus da contratação fraudulenta, muitas vezes, patrocinadas por eles próprios.

IV — ALTERNATIVA PARA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS SURTIDOS A PARTIR DESTAS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

4.1. Noções Gerais

Como se verifica do retroexposto, as recentes alterações no mundo do trabalho, a exigir formas negociadas na contratação de empregados ou mesmo outras alternativas, como a prestação de serviços por intermédio de cooperativas de trabalho, indicando mudanças sensíveis na estrutura do Direito a ser aplicado às relações de trabalho, implicam, necessariamente, na urgência de renovação do atual modelo de solução dos conflitos, sejam individuais, sejam coletivos.

Ninguém, hoje em dia, nega a necessidade de alteração do atual modelo de solução dos conflitos trabalhistas, sejam individuais ou coletivos. A legislação trabalhista, elaborada para garantir a celeridade e informalidade necessária à rápida obtenção da Justiça por parte daquele que depende do trabalho para seu sustento, não consegue atingir seus objetivos.

A demora acaba por ensejar outro grande problema que é a perpetuação de situações de exploração e fraude até a manifestação do Judiciário ou de outros órgãos competentes para coibir tais práticas. A solução rápida dos conflitos tem caráter "educativo", ou seja, inibe e faz com que aqueles que realizam tais práticas alterem sua forma de agir, ante a iminência de outras condenações.

A existência de inúmeros processos aguardando solução e tantos outros "empacados" em fase de execução revelam a ineficiência da estrutura hoje existente.

Em regiões eminentemente agrárias a situação ainda mais se agrava, notadamente porque o judiciário trabalhista recebe verdadeira "avalanche" de processos ao fim de cada safra, pelos mais diversos motivos, dentre os quais elencamos alguns, ou seja: a celebração de contratos de safra, por prazo determinado, em plena entressafra, evitando-se o pagamento dos encargos trabalhistas pela rescisão contratual; o não pagamento correto de salários e seus consectários; a contratação de empregados sem a competente regularização do vínculo empregatício; contratação fraudulenta de cooperativas de trabalho, entre tantos outros exemplos que poderiam ser citados, todos a indicar a ineficiência do atual modelo contratual e de solução de conflitos no âmbito rural.

Todos os problemas retrocitados, a desaguar única e exclusivamente no Judiciário, trazem entrave difícil de ser solucionado.

Há, hoje em dia, a tendência de ampliação das fontes normativas das relações de trabalho, face à possibilidade de negociação via flexibilização das normas trabalhistas e, por isso mesmo, aqueles dotados de capacidade para realizar referida ampliação precisam munir-se de instrumentos para solucionar os conflitos nascidos desta flexibilização, possibilitando, assim, acesso mais fácil e rápido para a solução das controvérsias geradas entre o capital e o trabalho.

Os Sindicatos, dotados de capacidade para negociar as relações de trabalho precisam responsabilizar-se pela solução de tais conflitos, munindo-se dos meios necessários à consecução deste fim.

Tais mecanismos devem ser baseados na mediação e na arbitragem voluntária, permitidas pela legislação pátria, inclusive previstos na Constituição Federal de 1988, eis que incumbe aos Sindicatos a defesa da categoria respectiva, inexistindo óbice à efetiva transação dos direitos disponíveis dos trabalhadores, atribuindo-se plena eficácia à autocomposição das partes, sem a necessária intervenção do Poder Judiciário.

4.2. A experiência de Patrocínio/MG — Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista

Uma experiência pioneira merece ser citada, que tem sido praticada na cidade de Patrocínio de Minas, através do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, iniciativa que envolve a Junta de Conciliação e Julgamento de Patrocínio/MG, Sindicato Rural de Patrocínio, Associação dos Cafeicultores da Região de Patrocínio, Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Patrocínio, Associação Comercial e Industrial de Patrocínio e Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de Patrocínio, visando agilizar a solução de conflitos surgidos nas relações trabalhistas.

Referido Núcleo surgiu da necessidade de criação de mecanismos extrajudiciais para solução das questões de menor complexidade e que surgem com graus menores de litigiosidade.

É interessante notar que o Núcleo surgiu a partir da constatação de que grande parte das reclamações trabalhistas, do meio rural, versavam sobre pequenos valores, a grande maioria terminando em acordo judicial e que, em outra parte, buscava-se apenas a "homologação da rescisão contratual", visando atribuir-lhe o efeito de "coisa julgada", com quitação geral de eventuais direitos trabalhistas a serem reclamados.⁽⁵⁾

O Núcleo é pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, de caráter supra-sindical e de composição paritária, sendo certo que hoje em dia deixou de ser um núcleo eminentemente rural para abarcar também a assuntos comerciais e industriais, com a adesão dos respectivos sindicatos.

O sistema implantado na cidade de Patrocínio consiste na institucionalização privada da mediação e da arbitragem voluntárias.

O Núcleo possui composição tripartite, atuando representantes dos empregados e empregadores, em número igual, e um terceiro, que geralmente é um agente público influente nas relações de trabalho, podendo ser o próprio juiz trabalhista, mas sem direito de voto ou qualquer outra atuação deliberatória. O terceiro membro apenas atua como conciliador, conselheiro e moderador das discussões.

A mediação é realizada por dois conciliadores, um representante de cada sindicato signatário, escolhidos por estes, que se encarregam de escutar o problema e indicar soluções. Chegando à composição, o pagamento pode ser feito no ato ou não, sendo que nesta hipótese as partes constituem título extrajudicial para garantia do recebimento, conforme fixado no Estatuto do Núcleo.

Quando a mediação não surte efeito, a questão é levada ao Conselho de Arbitragem, composto por doze membros, sendo seis bacharéis em direito e seis leigos, sendo sorteados três para solução de cada caso.

(5) Vasconcelos, Antonio Gomes de. "Os Sindicatos como agentes de transformação das relações de trabalho e da Administração da Justiça". Informe Agropecuário da Epamig.

Para tentar garantir a efetividade do Núcleo, há norma coletiva, firmada em convenção coletiva no âmbito rural que prevê a "recomendação" para que as partes primeiramente compareçam ao Núcleo antes de dirigirem a reclamação à Justiça do Trabalho.

Questão de maior relevância é verificar quais os efeitos das composições efetuadas através do Núcleo Intersindical. A assistência em rescisões e a mediação feitas através do Núcleo, e a inscrição em documento próprio dos valores a serem pagos em virtude da mediação consubstancia-se em título executivo extrajudicial (artigo 585, III do CPC), desde que cumpridas as formalidades legais.

Já quando há sentença arbitral, esta constitui-se em título executivo judicial (artigo 584, III, CPC).

Referido núcleo possui importante papel na orientação de empregados e empregadores, visando, sobretudo, a prevenção de futuros litígios.

Estatisticamente falando, o Núcleo trouxe resultados concretos, conforme se verifica da estatística abaixo⁽⁶⁾:

JUNTA DE CONCILIAÇÃO DE JULGAMENTO — DEMANDAS RURAIS

Ano	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Processos	227	276	459	833	556	271

NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE PATROCÍNIO — CRIADO EM OUTUBRO DE 1994

Ano	1994	1995	1996	TOTAL
Casos atendidos	2.227	6.555	12.583	21.365
Casos solucionados	2.200	6.316	12.392	20.908
Casos encaminhados à Justiça	27	239	191	457

É importante ressaltar que iniciativas como esta, cuja constatação dos problemas ali encontrados, com certeza, pode ser feita, também, por inúmeras outras Juntas de Conciliação de Julgamento espalhadas pelo Brasil, visam, sobretudo, garantir-se a própria essência do Judiciário Trabalhista, que ficaria reservado àquelas lides de maior complexidade e litigiosidade.

(6) Vasconcelos, Antonio Gomes de. "Os Sindicatos como agentes de transformação das relações de trabalho e da Administração da Justiça". Informe Agropecuário da Epamig.

A existência de inúmeras reclamações, notadamente na área rural, oriundas de pequenos contratos (safra), que acabam em pequenos acordos, em valores na maioria das vezes inferiores ao valor do salário mínimo, tumultuam, sem necessidade, o dia-a-dia já nada fácil dos juizes e servidores da Justiça do Trabalho.

A necessidade de um Judiciário ágil e justo passa pela correta atuação dos Sindicatos, que devem assumir seu verdadeiro papel, como negociadores e conciliadores, visando, sobretudo, a melhoria do sistema de solução dos conflitos individuais e coletivos.

Creemos, assim, que a atuação efetiva de tais entidades virá, sobremaneira, trazer incalculáveis benefícios aos interessados, ou seja, trabalhadores, empregadores e ao próprio Judiciário.

V — CONCLUSÃO

No que diz respeito à regulamentação das relações de trabalho, as mudanças econômicas e políticas geraram e têm gerado graves impactos no mundo social, notadamente em relação ao desemprego e à falta de abertura de novos postos de trabalho, ressaltando-se que ainda hoje o trabalhador é sempre visto como "custo" e não investimento, e, por isso, a tendência é precarizar cada vez mais a situação do trabalhador.

No meio urbano a questão já tem sido enfrentada com grande dificuldade, e no meio rural é ainda pior, haja vista a utilização das formas mais desumanas de exploração do trabalho, chegando-se até mesmo à mão-de-obra semi-escrava.

A demora na prestação jurisdicional e a falta de mecanismos alternativos de solução dos conflitos surgidos no âmbito destas relações é validar fraudes e permitir a perpetuação da exploração.

A experiência verificada na cidade de Patrocínio, em Minas Gerais, indica a validade da proposta e a efetividade de sua atuação, auxiliando para que os conflitos sejam solucionados pelas próprias partes, possibilitando, assim, a convivência mais pacífica entre o capital e o trabalho auxiliando, em contrapartida, a rápida solução de outros litígios, maiores e mais complexos, pelo Judiciário.

A atuação válida e coerente dos Sindicatos, necessária no processo de flexibilização das normas trabalhistas precisa ser visualizada também em termos de solução de conflitos, alcançando, assim, maior efetividade, garantindo-se a empregados, empregadores e ao próprio Judiciário perspectiva de dias melhores.

Estas são, em síntese, as observações que ora colocamos à reflexão.

BIBLIOGRAFIA

Beltran, Ari Possidônio. "Flexibilização, globalização, terceirização e seus impactos nas relações do trabalho". Revista LTr, vol. 61, 04/490-04/495, abril de 1997.

- Bernardes, Hugo Gueiros.** "Flexibilização e proteção à saúde dos trabalhadores nas Convenções Coletivas". Revista LTr, vol. 61, 03/301-03/304, março de 1997.
- Costa, Orlando Teixeira da.** "Reflexões preliminares sobre a renúncia e a transação num processo de flexibilização laboral". Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 01, 09-18, jul.-dez., 1991.
- Diniz, José Janguê Bezerra.** "Perspectivas da Justiça do Trabalho numa sociedade globalizada". Revista LTr, vol. 62, 03/364-03/370, março de 1998.
- Franco Filho, Georgenor de Sousa.** "Globalização & Desemprego. Mudanças nas Relações de Trabalho". São Paulo, LTr, 1998.
- Forrester, Viviane.** "O Horror Econômico"; tradução Álvaro Lorencini. São Paulo, Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997, pág.156.
- Lavor, Francisco Osani de.** "Perspectivas das Relações Individuais e Coletivas de Trabalho na Sociedade Globalizada". Suplemento LTr n. 002/98, 1998.
- Lima, Rusinete Dantas de.** "O Trabalho Rural no Brasil". São Paulo, LTr, 1992.
- Lobo, Eugênio Roberto Haddock.** "Garantia e Geração de Emprego sob a visão do Direito Internacional do Trabalho". Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Ano V, n. 5, 1997, págs.19-24.
- Maciel, José Alberto Couto.** "A crise da Justiça do Trabalho e a flexibilização". Revista LTr, vol. 62, 02/176-02/178, fevereiro de 1998.
- _____. "A globalização da economia e a redução de direitos trabalhistas". Revista LTr, vol. 61, 04/467-04/470, abril de 1997.
- Melhado, Reginaldo.** "Globalização, Terceirização e princípio de isonomia salarial". Revista LTr, vol. 60, 10/1322-10/1330, outubro de 1996.
- "Ministério Público do Trabalho". Caderno sobre as Cooperativas de Trabalho Rural, produzido pelo Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região — Coordenadoria de Defesa dos Interesses Sociais, Difusos e Coletivos, 1997, 67 pág.
- Pacheco, Iara Alves Cordelro.** "Cooperativas de Trabalho X Intermediação de Mão-de-Obra". Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, vol. 8/1996, págs. 75/86.
- Pastore, José.** "Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva". São Paulo, LTr, 1994, pág. 248.
- Reale, Miguel.** "A globalização da economia e o Direito do Trabalho". Revista LTr vol. 61, 01/11-01/13, janeiro de 1997.
- Sutton, Alison.** "Trabalho Escravo. Um Elo na Cadeia da Modernização no Brasil de Hoje". São Paulo, Edições Loyola, 1994, pág.174.
- "Universidade Estadual Paulista. Coordenação Geral de Bibliotecas, Editora Unesp. Normas para publicações da UNESP. São Paulo, Editora UNESP, 1994, 4 v.
- Vasconcellos, Antonio Gomes de.** "Os Sindicatos como agentes de transformação das relações de trabalho e da Administração da Justiça". Informe Agropecuário da Epamig.