

CONFLITOS COLETIVOS NO TRABALHO RURAL^(*)

José Ajuricaba da Costa e Silva^(**)

I. CONVENÇÃO COLETIVA, ACORDO COLETIVO E DISSÍDIO COLETIVO DO TRABALHO

São modalidades brasileiras de composição dos conflitos trabalhistas e meios de solução pacífica desses conflitos.

A Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo só medram quando há sindicatos livres, fortes e atuantes, o que explica o seu quase desuso no Estado Novo (1937 a 1945) e no mais recente Regime Militar (1964 a 1984). Como a sentença normativa, fruto de um dissídio coletivo, uma e outro têm caráter normativo, isto é, estabelecem regras que deverão ser observadas, durante sua vigência, pelos contratos individuais de trabalho, celebrados pelos membros de toda uma categoria profissional, representada pelo sindicato conveniente ou acordante.

Diferentemente do "contrato coletivo de trabalho", modelo americano, a convenção e o acordo coletivo não substituem, nem mesmo extinguem, os contratos individuais de trabalho, celebrados entre os empregados, individualmente considerados, e a empresa. As normas da convenção ou acordo apenas substituem, durante o prazo de sua vigência, as cláusulas dos contratos individuais celebrados pelos empregados que contradigam as referidas normas.

A convenção e o acordo coletivo de trabalho são também contratos, mas nelas não são os sindicatos que indicam aos empregados quais os membros da categoria profissional representada que serão admitidos no emprego em cumprimento à convenção ou ao acordo, a exemplo do que acontece com os trabalhadores avulsos da orla portuária, que prestam serviços aos navios por indicação do sindicato profissional a que estão filiados e não por força de contratos individuais que, na hipótese, inexistem. O mesmo acontece com os trabalhadores americanos que trabalham para uma empresa por força de um *collective agreement*, celebrado entre o seu sindicato e a empresa onde está organizado, pois os sindicatos são, naquele país, organizados por empresa e não por categoria profissional. O "contrato coletivo" naquele país estabelece o número de trabalhadores que serão admitidos pela empresa para seu cumprimento, discrimina as especialidades ou qualificações profissionais exigidas e o sindicato escolhe, dentre seus associados so-

(*) Conferência proferida no "1º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural", em Campinas, São Paulo, de 09 a 11.09.93.

(**) O autor é Ministro Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Professor Aposentado da UNB e da UFPE e Juiz do Tribunal Administrativo da OEA.

mente (se estabelecida a cláusula do **closed shop**, do **union shop** ou do **agency shop**), aqueles que irão trabalhar na referida empresa na vigência do contrato coletivo. É verdade que nesse contrato, modelo anglo-americano, são também estabelecidas as normas que deverão ser observadas nas relações trabalhistas individuais entre os trabalhadores admitidos no emprego e a empresa. E aqui existe mais uma diferença com as convenções e acordos coletivos do direito brasileiro, pois em umas e outros, geralmente, não existem cláusulas sobre direito previdenciário nem sobre processo do trabalho, como acontece com os modelos americanos, embora isto venha se modificando um pouco ultimamente.

II. DISTINÇÃO LEGAL – NATUREZA JURÍDICA

É conhecida a distinção legal entre "convenção coletiva" e "acordo coletivo de trabalho". A convenção é, nas palavras do Art. 611, **caput**, da CLT, "o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho". Já os acordos coletivos são celebrados entre os sindicatos representativos das categorias profissionais e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, para estipular "condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho" (parágrafo 1º, do Art. 611, da CLT). A convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho como defendido por Batalha⁽¹⁾, têm a natureza jurídica de contrato, desde que tanto as empresas, como os sindicatos são, entre nós, pessoas jurídicas de direito privado. O Código Internacional do Trabalho, em seu Art. 876, define a convenção coletiva como todo acordo escrito, relativo às condições de trabalho e de emprego, realizado entre um empregador, um grupo de empregadores, uma ou várias organizações de empregadores, de um lado, e uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, não existindo tais organizações, os representantes dos trabalhadores interessados por eles eleitos e credenciados, do outro lado.

III. RECONHECIMENTO CONSTITUCIONAL

As convenções e os acordos coletivos de trabalho são reconhecidos pela Constituição Federal de 1988, que em seu Art. 7º, inc. XXVI, declara tal reconhecimento como um dos "direitos dos trabalhadores urbanos e rurais".

IV. UTILIZAÇÃO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS PELOS RURÍCOLAS

Os trabalhadores rurais brasileiros vêm exercitando este direito com muita freqüência nos últimos anos, tendo, só no ano de 1990, firmado acordos ou convenções coletivas de trabalho nas atividades da avicultura, da cultura do café, da cana, da seringueira, na fruticultura, na pecuária, no reflorestamento e atividades diversas, nos Estados do Paraná, Bahia, Minas Gerais, Alagoas, Goiás, Mato Grosso, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte, Santa Catarina, São Paulo, Sergipe e Rio Grande do Sul, conforme revela publicação da CONTAG, de 1991⁽²⁾.

(1) W. S. Campos Batalha, "Sindicatos/Sindicalismo", SP, 1992, pág. 153.

(2) "Negociações Coletivas dos Trabalhadores Rurais", 1990, publicação da CONTAG, Brasília, DF, 1991.

Somente na lavoura canavieira do Nordeste do país, no ano de 1992, através de convenções ou acordos coletivos, conseguiram os rurícolas assegurar mais de setenta vantagens específicas do trabalho rural, dentre as quais destacamos: a) piso salarial de garantia igual ao salário mínimo acrescido de mais 30%; b) tabelas de preços de tarefas; c) jornada semanal de 2ª a 6ª feiras, apenas, sem prejuízo do salário e limitada a 40 horas; d) proibição de trabalho aos sábados, domingos e feriados; e) permissão ao empregado doente de receber seu salário semanal por intermédio de pessoa de sua confiança, mediante mera exibição da CTPS ou de outro documento de identidade do empregado; f) obrigação do pagamento do dobro e na semana seguinte do salário não pago no dia próprio (a chamada cláusula do "escape"); g) obrigação do empregador de fornecer ao rurícola que trabalha por tarefa um comprovante diário de sua produção; h) pagamento obrigatório das férias, com acréscimo de 50% nos seis primeiros meses após o término do período aquisitivo, sob pena do pagamento em dobro; i) apuração obrigatória de frequência do empregado mediante cartões de ponto, confeccionados em duas vias, para que uma delas fique em poder do empregado; j) aviso prévio de 60 dias "durante o primeiro ano de trabalho" e de 60 dias acrescido de 30 dias por ano ou fração superior a 6 meses, após um ano de trabalho; k) proibição aos prepostos, como "cabo de serviço", administrador, fiscal de campo e assemelhados de portarem arma de fogo no local de trabalho; l) obrigação do empregador de fornecer, pessoalmente, ou por intermédio de terceiro, transporte de ida e volta ao local de trabalho, em ônibus, sem ônus para o empregado, com espaço separado para as ferramentas, observando ainda a legislação pertinente quanto à lotação do veículo e sua capacidade de transporte; m) proibição do trabalho fora da propriedade onde os empregados residem, salvo na hipótese de término da colheita ou plantio; n) direito do trabalhador rural residente na propriedade de ter moradia fornecida gratuitamente, construída em alvenaria, com paredes rebocadas e caiadas, piso de cimento, banheiro, instalações sanitárias e luz elétrica, ficando garantida sua permanência no imóvel após a aposentadoria por idade e à sua família em caso de morte; o) obrigação do empregador rural de manter em funcionamento escola primária gratuita, quando tiver a seu serviço ou trabalhando dentro de seus limites territoriais, famílias com mais de 15 crianças em idade escolar; p) obrigação da empresa de conceder a cada um de seus empregados o uso, a título gratuito, de área de dois hectares, próxima à sua moradia, para plantação e criação necessárias à subsistência de sua família; q) direito do trabalhador rural de permanecer na moradia e sítio já ocupados pelo conjunto familiar, em caso de rescisão injusta do contrato de trabalho; r) direito do cônjuge ou companheiro do trabalhador ou trabalhadora rural, como também de seus filhos e filhas solteiras que também são empregados, de optarem pela rescisão de seus contratos de trabalho, na hipótese de despedida injusta do chefe da família; s) obrigação da empresa de montar, em pontos estratégicos da propriedade, abrigos fixos ou móveis, destinados a alojar os seus empregados em dia de chuva, para fazer suas refeições ou para atendimento em caso de acidente ou indisposições; t) obrigação do empregador de montar instalações sanitárias, fixas ou móveis, em pontos estratégicos da propriedade para atendimento às necessidades fisiológicas dos seus trabalhadores; u) direito do trabalhador rural de tirar e usar lenha para consumo doméstico, gratuitamente, desde que existente na propriedade e seu fornecimen-

to não seja contrário à legislação de proteção às árvores; v) proibição de contratação de trabalhadores rurais através de falsos empreiteiros, "testas-de-ferro", "arregimentadores", "gatos" e assemelhados; w) normas protetoras para o rurícola que trabalha nos serviços de pesticidas, herbicidas e agrotóxicos em geral; x) obrigação do empregador de fornecer transporte para o trabalhador rural ou membro de sua família, em caso de acidente de qualquer natureza, inclusive o acidente de trabalho, ocorrido na propriedade, e ainda, de doença ou parto da empregada, de trabalhadora ou dependentes dos trabalhadores; y) direito dos dependentes ou sucessores do trabalhador rural ao pagamento de indenização por tempo de serviço em caso de seu falecimento ou do próprio empregado no caso de aposentadoria por invalidez; z) obrigação do empregador de pagar ao empregado reclamante e às suas testemunhas a quantia arbitrada pela JCJ para ressarcimento de suas despesas de transporte e alimentação, salvo se a reclamação for julgada improcedente.⁽³⁾

V. DISSÍDIO COLETIVO

O dissídio coletivo como conhecido, normalmente, nos meios jurídicos trabalhistas é aquele conflito coletivo de trabalho cuja solução é confiada a um órgão do Poder Judiciário. Ele difere do dissídio individual porque, ao contrário deste, não é uma controvérsia em torno do interesse de um trabalhador ou grupo de trabalhadores, que se sente lesado pelo descumprimento de lei ou norma preexistente, mas uma ação em que um sindicato ou confederação de sindicatos, representando uma categoria profissional, persegue o estabelecimento de novas condições de trabalho para os trabalhadores da categoria que representa, ou a interpretação de uma norma legal ou coletiva preexistente ou em que uma empresa, grupo de empresas ou sindicato patronal pede a declaração da abusividade de uma greve. O dissídio individual se conclui com uma sentença, que dirime a controvérsia entre as partes do processo, dando pela procedência ou improcedência da reclamação, atingindo única e exclusivamente aqueles que foram partes no feito. Esta sentença que decide a ação individual constitui, após seu trânsito em julgado, lei entre as partes, um comando em favor somente do vencedor. Já a decisão proferida no dissídio coletivo constitui uma lei, não para as partes diretamente envolvidas no processo, mas para todos aqueles por elas representados, ou seja, para uma coletividade. Por isso é uma sentença normativa, um *novum genus*, como a classifica **Sermonti**, que tem a forma de uma sentença, mas o conteúdo (efeito, força) de uma lei.

Como é uma sentença, embora seja isto doutrinariamente discutido, a ela se chega através de um processo, disciplinado por lei, que é o processo do dissídio coletivo, com características próprias em comparação com o dissídio individual. A principal peculiaridade desta modalidade de conflito judicial é a já apontada, ou seja, a de terminar com uma sentença normativa, aplicável a terceiros, integrantes da categoria profissional ou econômica representada pelas partes do dissídio. Outra peculiaridade marcante do dissídio coletivo reside na circunstância de, em caso de suspensão do trabalho em decorrência de greve da categoria profis-

(3) In "Convenções Coletivas dos Canavieiros do Nordeste - 1992", publicação da CONTAG, Brasília, DF.

sional (ou de *lockout* da categoria econômica), poder ser ajuizado pela Procuradoria Regional do Trabalho, se o movimento paredista tiver sido deflagrado em âmbito regional ou local, ou pela Procuradoria Geral do Trabalho, se a greve for nacional. É uma das aplicações do princípio inquisitório no processo trabalhista, que se justifica pelo intervencionismo do Estado nas relações de trabalho, predominante em nosso sistema jurídico pelo menos desde a Constituição de 1937, ao contrário, por exemplo, do sistema vigente nos Estados Unidos e na Inglaterra, que, em matéria de relações trabalhistas, não abandonaram a concepção do liberalismo econômico.

*Justifica-se, ao nosso ver, tal intervenção, que é preconizada por juristas das mais variadas tendências filosóficas e políticas, à exceção apenas dos liberais (e, já agora, contraditoriamente, de alguns juristas de esquerda no Brasil), desde os primeiros dias do capitalismo industrial e responsável pelo surgimento do próprio Direito do Trabalho, que é fruto indiscutível da intervenção do Estado naquelas relações, rompendo com o *laissez-faire*, *laissez-passer* do liberalismo.*

Pois o Estado, que tem o dever de promover a Justiça para toda a sociedade, não pode deixar que patrões e empregados solucionem seus conflitos com base na lei do mais forte e não na equidade. E, também, não pode permanecer indiferente quando tais conflitos, como os deflagrados nas atividades essenciais, prejudiquem toda a coletividade, comprometendo o funcionamento dos serviços indispensáveis à sua própria estabilidade e sobrevivência, combatendo a economia do país, arruinando e fechando as empresas, elevando a inflação e o desemprego, ameaçando as próprias instituições políticas, para se atender a pretensões, ainda que socialmente justas, mas economicamente impossíveis, de uma categoria profissional. O Estado que assim se comportasse estaria abdicando de seu dever de zelar pelo bem comum, de colocar o interesse geral acima dos interesses de uma classe ou de grupos de indivíduos.

Em países em que tal prática foi consentida por muitos anos, como os Estados Unidos, os próprios trabalhadores sofrem atualmente as conseqüências dessa indiferença do Estado, que os levou a reivindicações incompatíveis com as possibilidades econômicas das empresas, fazendo-as perder o poder competitivo de seus produtos, em face dos oriundos de outros países, onde a mão-de-obra é mais barata, como o Brasil, o Japão, a Coréia e os chamados tigres asiáticos, fato que levou ao fechamento ou transferência de muitas de suas fábricas, lançando centenas de trabalhadores válidos ao desemprego.

A solução dos dissídios coletivos pela livre negociação, sem nenhuma intervenção do Estado, que juristas, líderes políticos e trabalhistas apresentam como uma panacéia, inspirando-se no exemplo americano, representa, sem dúvida, um retorno ao liberalismo econômico, responsável pela exploração desumana dos trabalhadores no início do capitalismo industrial. É verdade que à época não havia um sindicalismo forte e organizado para se contrapor aos abusos do patronato, mas, atualmente, além de sindicatos fortes e organizados, faz-se necessária a existência de líderes amadurecidos e clarividentes, para que tais negociações sejam feitas dentro dos limites do economicamente possível, não se transformando em aventuras irresponsáveis.

Vale salientar, finalmente, que através de dissídios coletivos obtiveram os sindicatos rurais do Brasil, sobretudo no Nordeste, ainda nas décadas de 60 e 70, quando o país estava sob regime militar, várias vantagens para os trabalhadores da lavoura canavieira, que foi precursora daquelas que, mais recentemente, conseguiram através da negociação nas convenções coletivas que celebraram e às quais já me referi anteriormente.

VI. CONCLUSÃO

Pelo que já foi dito acima, vê-se que, através da convenção coletiva, do acordo coletivo do trabalho ou do dissídio coletivo, já previstos e disciplinados pela cinquentenária CLT, têm os sindicatos rurais do país, e particularmente do Nordeste, melhorado consideravelmente as condições de trabalho não apenas de seus associados, mas dos trabalhadores rurais em geral, pois as convenções, os acordos coletivos e as sentenças normativas se aplicam a todos os membros da categoria profissional e não apenas aos associados do sindicato convenente, acordante ou suscitante.

Isto é o resultado, evidentemente, de um trabalho dedicado, competente e persistente dos líderes sindicais rurais e, pelo menos no Nordeste, de seus advogados, que recorreram também, sobretudo nas primeiras décadas de sua atuação, dos anos 50 aos anos 80, ao Instituto da greve, sempre dentro dos limites estritos da legalidade então vigente, o que é um desmentido eloquente da afirmação daqueles sindicalistas e advogados radicais e sectários, geralmente incapazes de um trabalho sério, de que na vigência da Lei 4.330, de 1964, não era possível exercer tal direito.

São esses mesmos dirigentes e advogados radicais que pregam hoje no Brasil o confronto permanente, a luta continuada entre empregados e empregadores, incapazes que são, por índole e formação ideológica, de trabalhar pela conciliação dos contrários e pela paz social. Por isso são eles que se apressam a condenar a Consolidação das Leis do Trabalho e a pregar sua substituição por uma contratação permanente, como se fosse possível às empresas e aos trabalhadores produzirem qualquer coisa num clima de continuado desacordo, falácia desmentida atualmente pelo magnífico exemplo do Japão, onde trabalhadores e empresários abandonaram a confrontação estéril, substituindo-a pela parceria e cooperação, dando uma demonstração viva de inteligência e sabedoria. Ao invés da contratação permanente, o que existe naquele país é uma consulta contínua entre empregadores e empregados, visando sobretudo à melhoria da qualidade, para assegurar a competitividade interna e internacional da empresa, pois entre eles há um verdadeiro regime de parceria, o que faz com que a confrontação seja quase inexistente.⁽⁴⁾

É natural que a Justiça do Trabalho e a legislação trabalhista, criadas uma e outra para solucionar a questão social através da conciliação entre empregados e empregadores ou da decisão judicial, se frustrada aquela, incomodem, desagradem aqueles que, no Brasil, são paladinos da discórdia.

(4) Cf. **Pastore, José**, "Economia e Relações do Trabalho no Japão", SP, 1993.

Nem mesmo o "contrato coletivo do trabalho", modelo anglo-americano, serve atualmente aos interesses do Brasil. Além de sua aplicação, quando contendo a cláusula do **closed shop**, **union shop** ou **agency shop**, representar uma ameaça à liberdade sindical, pois qualquer delas condiciona a admissão de trabalhadores na empresa acordante à sua filiação ao sindicato que celebra o contrato coletivo⁽⁵⁾, ensejando ao órgão de classe a possibilidade de manejo dos trabalhadores até para o apoio a determinado partido político ou candidato, representa, outrossim, não só pela regulamentação exageradamente minuciosa das condições de trabalho, como por sua longa duração⁽⁶⁾, um enrijecimento das normas disciplinadoras das relações trabalhistas, superior ao da própria lei, obstaculizando, mais ainda, a flexibilização dessas normas, que é, dentro de certos limites, indispensável e desejável para enfrentar a situação atual de recessão e desemprego no país.

(5) Cf. **Drake, Charles D.**, "Labour Law", London, 1983, págs. 78/80; **Rachlin, Carl**, "Labour Law", New York, 1961, págs. 44/45.

(6) O contrato coletivo celebrado entre a **New York Electrical Contractors Association Inc.** e outros, com o Sindicato Local n. 3 da **International Brotherhood of Electrical Workers**, em 09.08.46, teve sua vigência fixada até 31.12.57, isto é, por mais de 12 (doze) anos (Art. 1º, Seção 2ª, do Contrato).