

Revista do

Tribunal Regional do Trabalho

15a. Região Campinas - NÚMERO ESPECIAL - 1995



Doutrina • Jurisprudência
• Legislação

LT_R[®]

em destaque:
TRABALHO RURAL

**REVISTA
DO TRIBUNAL
REGIONAL
DO TRABALHO**

15ª REGIÃO

NÚMERO ESPECIAL

1995

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO — 15ª REGIÃO

PRESIDENTE

Juiz Adilson Bassalho Pereira

VICE-PRESIDENTE

Juiz Oswaldo Preuss

CORREGEDOR-REGIONAL

Juiz Plínio Coelho Brandão

VICE-CORREGEDOR REGIONAL

Juiz José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza

JUÍZES TOGADOS

Roberto Gouvêa

Plínio Coelho Brandão

Adilson Bassalho Pereira

Oswaldo Preuss

José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza

Eurico Cruz Neto

Ernesto da Luz Pinto Dória

Ielton Ayres de Abreu

Antônio Mazzuca

Carlos Alberto Moreira Xavier

Luiz Carlos Diehl Paolieri

Milton de Moura França

Irene Araium Luz

Irany Ferrari

Fany Fajerstein

Eliana Felipe Toledo

Marilda Izique Chebabi

Guilherme Pivetti Neto

Voldir Franco de Oliveira

Antonio José de Barros Levenhagen

Maria da Conceição Silveira Ferreira da Rosa

Iara Alves Cordeiro Pacheco

Luiz Carlos de Araújo

JUÍZES CLASSISTAS

Ubirajara Cardoso Rocha

Edison Laércio de Oliveira

Lúcio César Pires

Ramon Castro Tournon

Ivo Dall'Acqua Junior

Alberto da Costa Junior

Tadeu Silva da Gama

Édio Theodoro Corrêa

José Otávio Bigatto

Ricardo Anderson Ribeiro

Eloadir Lázaro Sala

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

15ª REGIÃO

NÚMERO ESPECIAL
1995

COMISSÃO DA REVISTA DO TRT

Juízes: Antonio José de Barros Levenhagen
Carlos Alberto Moreira Xavier
Iransy Ferrari
Milton de Moura França

Colaboração: Aldenir Francisco Wischer
Célia Maria Amaral Marcondes Facchini
Débora Eliana de Oliveira Battagin
Sandra Ramos de Vasconcellos
Tânia Assioni Zanatta



Revista do Tribunal Regional do Trabalho
15ª Região — Especial — 1995

Campinas — São Paulo

Tribunal Regional do Trabalho

1. Direito do Trabalho — 2. Direito Processual do Trabalho
— 3. Constituição Federal.

(Cód. 1255.1)

© Todos os direitos reservados



EDITORA LTDA.

*Rua Apa, 165 - CEP 01201-904 - Fone (011) 826-2788 - Fax (011) 826-9180
São Paulo, SP - Brasil*

1995

NOTAS INTRODUTÓRIAS

Este número da Revista do TRT, da 15ª Região, relativa ao ano de 1995, é especial, no sentido de distinto dos demais porque específico.

Distinto porque diferente dos números até então editados. Específico porque reúne os trabalhos realizados nos dois Congressos de Trabalho Rural pelo TRT, da 15ª Região, o primeiro, no ano de 1993, na cidade de Campinas, e o segundo, em 1994, na cidade de Bauru.

O sucesso desses eventos, os quais contaram com a presença de sindicalistas, juristas, advogados, magistrados e estudantes de todo o Brasil, deveu-se não só à sua organização, como também, e sobretudo, pelo elevado nível dos trabalhos apresentados por especialistas consagrados pelo Direito do Trabalho, nele ínsito o do rural, com suas características próprias.

Com esta publicação, cumpre-se a promessa feita por seus organizadores, fazendo com que um número ainda maior de interessados tome conhecimento do que em tais conclave ocorreu.

O Tribunal Regional do Trabalho, de Campinas, como é mais conhecido, sob a presidência do Juiz *Adilson Bassalho Pereira*, lavrou, com certeza, mais um grande tento com tais promoções.

SUMÁRIO

1º CONGRESSO DE DIREITO DO TRABALHO RURAL, REALIZADO NA CIDADE DE CAMPINAS, SP. PROMOÇÃO DO TRT DA 15ª REGIÃO

I CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO RURAL — TRANSCRIÇÃO	
Adilson Bassalho Pereira	11
TRABALHO RURAL E TRABALHO FORÇADO	
Orlando Teixeira da Costa.....	13
CONFLITOS COLETIVOS NO TRABALHO RURAL	
José Ajuricaba da Costa e Silva.....	21
CAMPINAS	
Almir Pazzianotto Pinto	28
A PRESCRIÇÃO RELATIVA AOS CRÉDITOS TRABALHISTAS DOS RURÍ- COLAS E O ART. 233 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL	
Vantuil Abdala	34
CONQUISTAS, PROBLEMAS E PERSPECTIVAS DO SINDICALISMO RU- RAL DOS TRABALHADORES	
Orlando Izaque Birrer	43
AS PERSPECTIVAS DA MECANIZAÇÃO DA LAVOURA E SUA INFLUÊN- CIA NA OFERTA DE POSTOS DE TRABALHO	
Gastão Moraes da Silveira	49
SINDICALISMO NO MEIO RURAL — CONQUISTAS, PROBLEMAS E PERSPECTIVAS	
Leny Pereira Sant'Anna.....	54
VISÃO GLOBAL DO DIREITO DO TRABALHO RURAL NO BRASIL	
Amauri Mascaro Nascimento	58
SESSÃO DE ENCERRAMENTO	65

**2º CONGRESSO DE DIREITO DO TRABALHO RURAL,
REALIZADO NA CIDADE DE BAURU, SP.
PROMOÇÃO DO TRT DA 15ª REGIÃO**

A OIT E O TRABALHO RURAL	
Arnaldo Sússekind.....	69
LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Y EL TRABAJO RURAL	
Néstor de Buen L.	78
ECONOMIA RURAL E TRABALHO	
Francisco José da Costa Alves	89
ABRANGÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO RURAL (EMPREGO, PARCERIA E ARRENDAMENTO)	
Milton de Moura França.....	95
HORA IN ITINERE — ACORDOS COLETIVOS E DIREITOS INDIVIDUAIS	
Carlos Alberto Moreira Xavier	102
COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA QUESTÕES DE TRABALHO RURAL	
Wagner D. Giglio	108
PRESCRIÇÃO NA ÁREA DO TRABALHO RURAL	
Iara Alves Cordeiro Pacheco.....	114
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS	
Irany Ferrari.....	124
ABRANGÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO RURAL	
Pesquisa feita entre os Congressistas	132

**1º CONGRESSO DE DIREITO
DO TRABALHO RURAL,
REALIZADO NA
CIDADE DE CAMPINAS**

PROMOÇÃO DO TRT DA 15ª REGIÃO

I CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO RURAL TRANSCRIÇÃO

ADILSON BASSALHO PEREIRA(*)

— Em nome do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com sede em Campinas, da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região, da Associação dos Juizes Classistas da Justiça do Trabalho da 15ª Região e das demais entidades já mencionadas, que apóiam este evento, entre as quais a Prefeitura de Campinas, sem cujo apoio firme isto tudo não teria sido possível, porque nós não poderíamos contar com este magnífico auditório, tenho a honra e a satisfação de declarar aberto o Primeiro Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural, e convido a todos que fiquem em pé, para que posamos ouvir o Hino Nacional Brasileiro.

Execução do Hino.

Exmo. Sr. Dr. José Roberto Magalhães Teixeira, muito digno Prefeito Municipal desta progressista cidade de Campinas, única no País a ter o privilégio de abrigar um Tribunal Regional do Trabalho, sem possuir a condição de Capital; Exmo. Sr. Ministro Vantuil Abdala, do Tribunal Superior do Trabalho, que muito nos honra com sua presença nesta sessão de abertura e que irá abrilhantar os trabalhos do 1º Painel deste Congresso; Exmo. Sr. General Dionélio Francisco Morosini, muito digno Comandante da 11ª Brigada de Infantaria Blindada e Guarnição Militar de Campinas; Exmo. Sr. Dr. Luiz Carlos Cândido Martins Sotero da Silva, digníssimo Procurador Regional do Trabalho da 15ª Região; Exmo. Sr. Dr. Roberto Nóbrega de Almeida, digníssimo Procurador Seccional da União Federal em Campinas; Exmo. Sr. Dr. Amauri Mascaro Nascimento, nosso conferencista desta sessão de abertura, Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de São Paulo, da gloriosa São Francisco, meu mestre; Exmo. Sr. Prof. Néstor de Buén Lozano, Professor Titular de Direito do Trabalho da Universidade Nacional Autónoma do México, que também irá abrilhantar os trabalhos deste Congresso, com uma conferência a respeito do trabalho rural naquele País; Exmo. Sr. Dr. Michel Francisco Melin Aburjeli, digníssimo Presidente do nosso co-irmão, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com sede em Belo Horizonte, cuja presença nesta mesa é uma homenagem a todos os Juizes do Trabalho deste País; Exmo. Sr. Dr. Ramon Castro Touron, muito digno Presidente da Associação dos Juizes Classistas da Justiça do Trabalho da 15ª Região; Exmo. Sr. Juiz Guilherme Pivetli Neto, muito digno Vice-Presidente da Associação dos Magistrados da

(*) Juiz.

Justiça do Trabalho da 15ª Região; Exmo. Sr. Dr. Orlando Izaque Birrer, Presidente da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo, que apóia este evento; Exmo. Sr. Dr. Maurício de Campos Veiga, representante das entidades produtoras de sucos cítricos, que também deram apoio decisivo ao Congresso; Exma. Sra. Maria Amélia Souza da Rocha, representante da AIAA, SIAESP e SIFAESP, entidades produtoras de álcool e açúcar do Estado de São Paulo, e que também apóiam este Congresso; Ilmo. Sr. Dr. José Antonio Cremasco, muito digno Presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas de Campinas; Ilmo. Sr. Dagildo de Jesus Rodrigues, gerente geral da agência do Banco do Brasil — Cambuí, em Campinas; Ilmo. Sr. Dr. Henrique Costa de Oliveira, Presidente da Subseção local da Ordem dos Advogados do Brasil; Exmo. Sr. Dr. Pedro Benjamin Vieira, ex-Presidente desta Casa e mestre de todos nós na arte de administrar Tribunais; Ilma. Sra. Dra. Ivete Cassiani Furegatti, muito digna Subdelegada Regional do Trabalho em Campinas; meus colegas de Magistratura de primeiro e segundo graus; Srs. Procuradores, Srs. Advogados, Srs. dirigentes sindicais, Srs. estudantes, minhas senhoras e meus senhores: Duas palavras apenas. A primeira, de justificação; justificação pela idéia da realização deste Congresso. O que o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região pretendeu, ao lançar a idéia da realização deste Congresso, que hoje se inicia, foi integrar, num mesmo conclave, trabalhadores e empregadores rurais, representados por suas respectivas entidades sindicais, juizes, procuradores do trabalho, juristas, advogados e especialistas nos problemas do trabalho no campo, a fim de que tentássemos, todos nós, em conjunto e sem idéias preconcebidas, analisar, discutir e procurar apontar caminhos, no sentido do equacionamento de alguns dos mais aflitivos problemas ligados às relações de trabalho rural. Em segundo lugar, uma outra palavra: de agradecimento. De agradecimento a todas as entidades já mencionadas, em especial à Prefeitura de Campinas, que, como eu já disse, possibilitou — sabemos nós com que dificuldades, em função dos problemas de acomodação para eventos desta natureza na cidade — a realização deste Congresso, cedendo este auditório. Além da pessoa dinâmica do Prefeito Magalhães Teixeira, eu gostaria de mencionar o Dr. Luiz Cury, que está aqui presente e é o Secretário de Cultura da Prefeitura, que muito colaborou conosco, assim como o Dr. Roberto Telles Sampaio, Secretário de Assuntos Jurídicos.

Mas o agradecimento tem outros destinatários também. O agradecimento tem como destinatários aqueles segmentos da sociedade que souberam entender a idéia, há pouco mencionada por mim, deste Congresso, e que disseram "presente", lotando este auditório e transformando, desde logo, este evento num sucesso. É a eles, é a todos vocês, que eu peço uma salva de palmas. Muito obrigado.

TRABALHO RURAL E TRABALHO FORÇADO

ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA(*)

SUMÁRIO: 1. O Direito e a Realidade Social; 2. Mundo Rural e Mundo Urbano; 3. Contrato de Emprego e Trabalho Rural; 4. A Proteção ao Contrato; 5. Desempenho da OIT; 6. O Trabalho Forçado no Brasil; 7. Uma Sanção em Projeto; 8. Trabalho Forçado e Desregulamentação.

1. O Direito e a Realidade Social — O mundo jurídico vive em permanente descompasso com a realidade social: ou porque há situações que ainda não são reguladas pelo direito escrito ou porque, havendo a Lei disposto a respeito de certas relações, não chegou ela, ainda, a se impor a todos os quadrantes da sociedade.

Destaquemos, por exemplo, o fato jurídico do trabalho. Se eu perguntasse qual o princípio jurídico reconhecido pela sociedade contemporânea, em relação ao trabalho, a resposta seria uníssona, o do trabalho livre e haveria até quem apontasse o preceito constitucional que pretende assegurá-lo — o inciso XIII do art. 5º — relembrando o início da sua redação: "é livre o exercício de qualquer trabalho"...

Uma coisa, entretanto, é um propósito do legislador, outra é a realidade existente. Nós integramos uma sociedade que pretende ver observado o postulado do trabalho livre, mas essa intenção pode não estar sendo observada inteiramente no plano concreto das ocorrências.

E realmente é o que acontece, a deduzir de algumas publicações contidas em jornais de circulação nacional, em revistas, em boletins e em outros meios de divulgação utilizados por sindicatos, igrejas e por outras entidades empenhadas na defesa de direitos universalmente reconhecidos.

O tratamento pouco ou nada técnico dispensado por essas publicações pode induzir, no entanto, a conclusões inaceitáveis, porque subordinadas a uma interpretação que extrapola os rigores da nomenclatura e da conceituação científica.

Ao abordar, portanto, o tema do trabalho e do princípio jurídico que o regula na sociedade hodierna, convém distinguir o que existe escrito do que existe na prática, mesmo que essa prática possa ser diversificada no seu contexto global.

(*) Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

Daí a conveniência de fazer certas distinções prévias, quando se aborda uma temática como aquela a que me proponho: **Trabalho Rural e Trabalho Forçado**.

2. Mundo Rural e Mundo Urbano — A primeira distinção que se deve fazer é aquela que se apresenta subjacente aos fatos, porque corresponde ao palco onde eles se desenrolam.

A sociedade rural é completamente diversa da sociedade urbana e essa diferença condiciona, em grande parte, as relações jurídicas que nelas se estabelecem.

Um empreendimento no meio urbano não necessita de uma grande área para operar, o acesso dos trabalhadores a ele é facilitado pelos transportes eficientes que podem usar e seu recrutamento é feito pelos meios modernos de comunicação (jornal, rádio, televisão), geralmente há prestação de trabalho o ano todo, em condições de plena liberdade e sob o alcance da fiscalização governamental.

Tais condições não se reproduzem no meio rural e porque lá não se repetem, favorecem, muitas vezes, certos vícios que contribuem para desvirtuar a limpez e a correção das relações laborais.

Freqüentemente bem distantes das concentrações urbanas os empreendimentos rurais propiciam o recrutamento da mão-de-obra a longa distância e com isso a intermediação e a ausência de fiscalização. A sazonalidade das tarefas determina a temporariedade do trabalho e o desenrolar dele em condições desfavoráveis para o seu prestador.

3. Contrato de Emprego e Trabalho Rural — A segunda distinção importante a ser feita diz respeito às modalidades pelas quais se manifesta o relacionamento jurídico no meio rural e no meio urbano, visando à atividade produtiva, realizada, naquele e em contraste com este, mediante tarefas agrícolas ou artesanais ou ocupações similares ou conexas.

Na cidade, o vínculo laboral normalmente se desenvolve através do contrato de emprego e, secundariamente, mediante pequenas empreitadas. Mais variado, no entanto, é o espectro do relacionamento referente à prestação de trabalho no meio rural.

Há, por exemplo, quem utilize mão-de-obra permanente, mas há, também, quem não a empregue; existem empregadores que necessitam de mão-de-obra numerosa em caráter sazonal, como há os que precisam apenas de alguns trabalhadores, mas durante todas as estações; os que se dedicam ao cultivo da terra podem se valer não apenas de empregados, mas igualmente de parceiros e arrendatários.

Com isso, ao lado do contrato de emprego surgem os contratos de arrendamento, de parceria, de empreitada nas suas formas puras ou deturpadas, proporcionando ao campesino trabalho subordinado livre, trabalho autônomo ou trabalho forçado, equivocadamente qualificado, por vezes, de trabalho escravo.

A concretização desse relacionamento em termos de dependência, autonomia ou sujeição ilegal vai resultar do maior ou menor agravamento daquelas circunstâncias que fazem do mundo rural um meio não apenas distinto da cidade, mas uma sociedade de trato difícil, porque difíceis e distintas são as suas condições de vida e ambiência.

4. A Proteção ao Contrato no Meio Rural — No campo, as relações contratuais de trabalho, a exemplo do que ocorre no meio urbano, podem ser objeto de livre estipulação das partes, em tudo quanto não contravenha às normas legais ou convencionais da tutela laboral, mas, sob certos aspectos devem, também, cingir-se aos usos, praxes e costumes de cada região.

As normas legais anteriormente aludidas estão previstas, no Brasil, na Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, que teve o seu Regulamento aprovado pelo Decreto n. 73.626, de 12 de fevereiro de 1974.

Como, entretanto, as relações jurídicas de trabalho, no campo, nem sempre se concretizam num contrato de emprego, já antes de outubro de 1988 alguns dos seus preceitos se aplicavam e agora todos eles se aplicam aos trabalhadores avulsos, por força do inciso XXXIV do artigo 7º da atual Carta Política Brasileira.

No que pertine aos arrendatários, parceiros e empreiteiros são também aplicáveis as normas da Lei 5.889/73 referentes à jornada de trabalho, trabalho noturno, trabalho do menor e outras compatíveis com as modalidades das respectivas atividades.

Finalmente, o contrato a termo no âmbito rural, freqüentemente assume a feição de contrato de safra e também é regulado pela mesma lei.

Como se vê, há todo um conjunto de normas, visando à proteção dos trabalhadores da área rural, mas, nem por isso, deixam de existir anomalias indesejáveis no campo, que contradizem tudo o que o direito dispõe em termos de liberdade e tutela contratuais.

Essas deturpações existem, porque num ambiente de população dispersa e com aquelas características básicas anteriormente enumeradas, a lei é mais facilmente descumprida e os direitos são ofendidos com mais freqüência.

Por esse motivo, dentre outros, é que as legislações nacionais se preocupam em prever a punição daqueles que procuram reduzir quem quer que seja à condição análoga a de escravo (art. 149 do Código Penal) e a reprimir as condutas manifestadas contra a organização do trabalho, enumerando, definindo e apenando como crimes o "atentado contra a liberdade do trabalho", "a frustração de direito assegurado por lei trabalhista", o recrutamento de trabalhadores, "mediante fraude, com o fim de levá-los para território estrangeiro" e o seu aliciamento, "com o fim de levá-los para outra localidade do território nacional" (artigos 197, 203, 206 — redação da Lei n. 8.683, de 15 de julho de 1993 — e 207 do Código Penal).

A nível internacional, com sanções muito pouco eficazes, os Estados procuram definir, descrever e proscrever as situações que não mais se coadunam com a ordem jurídica.

Com essa finalidade, celebram tratados multilaterais e prescrevem recomendações, servindo-se principalmente dos instrumentos instituídos pela Organização Internacional do Trabalho.

5. **Desempenho da OIT** — Tendo os povos consagrado o princípio do trabalho livre, é natural que todas as formas de aviltamento dessa conduta sejam condenadas.

Nesse sentido, a ação da Organização Internacional do Trabalho vem se desenvolvendo principalmente desde 1930, mediante o uso de duas Convenções Internacionais e de duas Recomendações que incidem sobre a condenável prática que, tecnicamente, veio a ser denominada de **trabalho forçado**. Esses quatro instrumentos são a Convenção n. 29, de junho de 1930, a Recomendação n. 36, do mesmo mês e ano, ambas versando a respeito do **trabalho forçado** ou obrigatório; a Convenção n. 105, de junho de 1957, relativa à **abolição do trabalho forçado** e a Recomendação n. 136, de junho de 1970, sobre os programas especiais de emprego e de formação para jovens, com vistas ao desenvolvimento.

A Convenção de 1930 definiu o **trabalho forçado** ou obrigatório como "todo o trabalho exigido de um indivíduo sob a ameaça de uma pena qualquer e para o qual dito indivíduo não se oferece voluntariamente".

Embora obrigando os Estados ratificadores a suprimirem o mais rápido possível o **trabalho forçado** ou obrigatório em todas as suas formas, na realidade esse instrumento internacional representou uma forma de tolerância, pois permitiu o seu uso durante um período que denominou de transitório, ainda que restringindo-o para fins públicos e a título excepcional. De qualquer maneira, tolerava-o e até impunha as condições para a sua realização, além de descaracterizar como trabalho desse tipo o serviço exigido em casos de força maior, os pequenos trabalhos comunais e outros mais admitidos pelas legislações nacionais, como o serviço militar obrigatório, o serviço correspondente às obrigações cívicas normais e os decorrentes de condenação judicial.

A tolerância em relação a esse tipo de trabalho pela Convenção n. 29 era de tal modo que, subsidiando-a, foi aprovada pela mesma Conferência Geral da OIT a Recomendação n. 36, versando sobre a regulamentação do **trabalho forçado** ou obrigatório, com a finalidade de formular certos princípios e regras no que pertence a esse tipo de trabalho, para emprestar maior eficácia à aplicação do mencionado Convênio.

Basicamente, a Recomendação preocupava-se com a publicidade da regulamentação, que deveria ser impressa pelas autoridades competentes em uma ou várias línguas indígenas com vistas ao conhecimento do conteúdo do seu texto, que deveria versar, principalmente, sobre a indenização em caso de acidente, enfermidade ou morte do trabalhador e sobre as medidas a tomar, para que o **trabalho forçado** não tivesse nunca como conseqüência indireta o emprego ilegal de mulheres ou de crianças.

Vinte e sete anos mais tarde, em junho de 1957, a Conferência Geral da OIT, consciente de que a Convenção n. 29, que havia sido precedida de uma Convenção de 1926, que se preocupara com a possibilidade de que o **trabalho forçado** pudesse proporcionar condições análogas à escravidão, sucedida por outra suplementar de 1956 sobre a **abolição da escravatura**, o trato de escravos e sobre as instituições e práticas análogas à escravidão, resolveu aprovar a Con-

venção n. 105, sobre a abolição do trabalho forçado quando, só então se obrigou os Estados ratificadores a não fazer uso de nenhuma forma de trabalho forçado.

De lá para cá, surgiu ainda a Recomendação n. 136, de junho de 1970, atenta à possibilidade de que os programas especiais de emprego e de formação para jovens, tendo em vista o desenvolvimento econômico, pudessem contribuir para estimular, de qualquer forma, o recrutamento do trabalho forçado, o que serve para demonstrar, no mínimo, a instabilidade ainda reinante sobre a prática desse tipo de trabalho pelo mundo afora.

As Convenções e Recomendações da OIT funcionam como um termômetro da temperatura de certos problemas trabalhistas. Se se convencionou e se se recomendou a respeito de um assunto, é porque algum problema existe no mundo sobre ele. Ninguém gasta anos, dias ou horas de trabalho para solucionar um problema inexistente. E se esse problema existe no mundo, por que não em um país tão diversificado, extenso e desigual como o Brasil?

6. O Trabalho Forçado no Brasil — No primeiro semestre deste ano, o Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho, professor Roberto Araújo de Oliveira Santos teve que redigir aquilo que ele modestamente chamou de "subsídios para o relatório da Delegação do Governo do Brasil à 80ª Conferência Internacional do Trabalho" realizada no mês de junho, porque o nosso País estava sendo apontado por várias entidades como transgressor da Convenção n. 105, sobre a abolição do trabalho forçado, que já havia ratificado.

Esses subsídios evidenciam com transparência, que, apesar da enumeração dos direitos do trabalhador existente na Constituição, a partir do princípio do trabalho livre, da tuitiva legislação ordinária sobre relações de trabalho, da pródiga regulamentação previdenciária, da apropriada incriminação sobre condutas que contrariam a organização do trabalho, e de ações governamentais programadas para conter a obtenção de trabalho alheio, mediante ameaça, ainda existem, em nosso País, múltiplos focos isolados de trabalho forçado.

São pontos localizados principalmente, mas não apenas, no interior do País, longe dos centros urbanos e, logicamente, em áreas rurais.

Segundo dados colhidos pela Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho junto à Comissão Pastoral da Terra, sociedade civil sem fins lucrativos, ligada à Igreja Católica, com sede em Goiânia, haveria no Brasil, no ano de 1992, pelo menos, 18 empresas ou imóveis nos quais se praticaria o trabalho forçado. O número de trabalhadores envolvidos foi estimado em 16.442 para todo o País.

De acordo com a mesma fonte, a partir de 1989, cresceu o número de trabalhadores explorados, provavelmente em decorrência do agravamento da crise econômica, o que, segundo referidos subsídios, "expõe os trabalhadores a maiores necessidades e à procura de emprego distante dos locais de moradia".

É bem verdade que esses dados foram coletados sem preocupação rigorosamente científica, pois obtidos em jornais de circulação nacional, boletins e publicações de entidades, de sindicatos e de igrejas, declarações, cartas assinadas, boletins de ocorrências, além de notícias que os Regionais da Comissão Pastoral da Terra enviam ao Secretariado Nacional em Goiânia.

Evidenciam, no entanto, que o trabalho forçado é usado em atividades que se vinculam ao preparo do terreno agropecuário ou em atividades florestais, na

agricultura e na agroindústria, sendo que quanto mais rústicas as atividades, mais atuam elas como exploradoras de mão-de-obra.

Segundo Roberto Santos, no aludido documento, o trabalho forçado no Brasil apresenta os seguintes traços:

a) grande distância entre o ponto de trabalho e o ponto de origem do trabalhador, o que torna obrigatória uma viagem por meio de transporte relativamente caro, pago pelo contratante e debitado ao emigrante. Às vezes, a dificuldade de acesso leva ao transporte do trabalhador por avião; de outras, em ônibus ou caminhões apinhados, sujeitos a acidentes, não raro fatais, sem cobertura da Previdência Social, ou seguro privado;

b) a relação entre a empresa e o trabalhador é mediada por um agente inidóneo e hábil em fraudes, o "gato" (raiz de "gatuno", ladrão);

c) temporariedade do trabalho, a duração de uma safra ou um período de 6 a 10 meses. Muitas vezes, quando a denúncia chega ao conhecimento das autoridades, o empreendimento já terminou, o "contrato" dos trabalhadores foi extinto, não há mais vestígio do crime, o "gato" sumiu. A temporariedade certamente contribui para a resignação dos trabalhadores durante a compulsão;

d) vigilância armada no local do empreendimento, ou, pelo menos, isolamento da fazenda pela mata, pelo rio etc., impedindo a fuga do trabalhador sem transporte adequado;

e) más condições de trabalho e de atendimento das necessidades. Em contraste com as promessas feitas pelo "gato", a remuneração é muito baixa, a alimentação é de péssima qualidade, a moradia consiste em galpões coletivos e superlotados, em permanente violação às normas higiênicas;

f) um "barracão" (posto de venda) do patrão fornece os gêneros, quando a comida não é diretamente subministrada, a preços exorbitantes. Instrumentos de trabalho às vezes são vendidos também;

g) regime de acumulação de dívidas pela viagem, algum adiantamento para a família do trabalhador antes da partida, débitos no "barracão". Pelo "regulamento" privado do patrão, só quem salda a "dívida" pode sair antes do prazo;

h) não é respeitada a legislação trabalhista nem a da Previdência Social. É praticamente "abolido" o direito de associação e defesa coletivo."

"O estranho — completa o eminente Consultor Jurídico — é que esses traços estão presentes, também, em empreendimentos de empresas modernas, quando precisam de certos serviços em regime de empreitada. Um dos casos mais notáveis foi o da Fazenda do Rio Cristalino, então pertencente à multinacional Volkswagen do Brasil e cujos representantes na Amazônia praticavam largamente o trabalho compulsório".

Ante este quadro, talvez se pudesse concluir que o fenômeno é peculiar às regiões subdesenvolvidas do País, mas não foi esta a conclusão a que chegou o antigo MIRAD — Ministério da Reforma e Desenvolvimento Agrário — em 1986, ainda conforme os subsídios oficiais de que nos estamos valendo neste tópico.

Naquele ano, o MIRAD apontava a existência de 167 imóveis em que existia aquilo que ele chamava, impropriamente, de "trabalho escravo" no Brasil, distribuído esse total pelas cinco regiões geográficas do País, incluídos o Sudeste, com 46 unidades e o Sul, com 1 unidade.

A frequência maior era no Norte, com 56 unidades e no Nordeste, com 54 unidades. O Centro-Oeste registrava 10 imóveis em que existia essa prática ilegal.

E em que atividades econômicas era encontrado o trabalho forçado? — Em derrubadas do Norte e do Centro-Oeste, em reflorestamentos do Nordeste e do Sudeste, em usinas de açúcar do Nordeste e do Sudeste e do Centro Oeste, em garimpos do Norte e do Centro Oeste, em um seringal do Centro Oeste, em plantações de chá do Sudeste, em plantações de café do Nordeste e abrangendo todas as regiões, em áreas de posseiros, meeiros e agregados.

Belo quadro!

7. Uma Sanção em Projeto — Que fazer em prol da completa abolição do trabalho forçado em nosso País?

O governo procura fiscalizar e reprimir, utilizando variados meios. São usados recursos orçamentários com múltiplas finalidades. Entretanto, o meio delineado pelo Congresso Nacional, através do Projeto de Lei n. 3734, deste ano, de autoria do deputado paraense Carlos Kayath, me parece prometer maior eficácia no combate a essa chaga social.

Por esse Projeto de lei, prevê-se a desapropriação, sem qualquer indenização, ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, de imóveis rurais, de qualquer região do País, quando neles se constatar a redução de trabalhadores à condição análoga a de escravos.

Os imóveis desapropriados serão utilizados, especificamente, em programas de reforma agrária.

Configura-se o trabalho análogo ao de escravos, quando é usada grande redução de salário, ameaças, violência ou a retenção forçada de trabalhadores no imóvel rural, a pretexto de quitação de débitos.

Será aprovado esse Projeto? — Não sei, mas já é uma promessa.

8. Trabalho Forçado e Desregulamentação — São exemplos como este, do cotidiano da vida brasileira ainda encontrados em todos os quadrantes do território nacional que me levam, mais uma vez, a refletir sobre a insensatez daqueles que, a exemplo de certos personagens da literatura romanesca, se comprazem em imitar, em concordar e em copiar tudo o que se faz lá fora, ante outras circunstâncias bem diversas, procurando implantar no Brasil uma total desregulamentação de proteção ao trabalho.

Se com leis protecionistas é possível encontrar empresas, onde um direito fundamental como o do trabalho livre é intencionalmente ignorado, imaginemos o que ocorreria se todo relacionamento jurídico entre trabalhador e tomador de serviços dependesse apenas de acordo entre ambos ou de ajuste coletivo entre os grupos que integram!

É por isso que desde algum tempo venho defendendo, para o Brasil, uma postura de flexibilização laboral diferenciada, conforme a diversidade das relações mantidas sejam aplicáveis a trabalhadores operários, a trabalhadores de escritório e a empregados de gabinete, normalmente executivos de alto nível de contratação, pois, enquanto estes podem até prescindir de qualquer tutela, os primeiros, dela não podem, não devem e nenhum Estado responsável concordará em suprimi-la.

Depois que defendi esta tese em trabalho elaborado a pedido da direção do III Curso de Formação Para Especialistas Latino-Americanos Sobre os Problemas do Trabalho e das Relações Industriais (1990), realizado anualmente na Universidade de Bolonha, li a conferência proferida pelo Professor Umberto Romagnoli no Congresso Europeu de Direito do Trabalho, realizado em Paris e tive a satisfação de verificar que a minha concepção não é infundada, pois aquele eminente mestre admite que a chamada desregulamentação "significa também pluralização de regulamentações qualitativamente diferenciadas, ou seja graduação de tutelas em correspondência com a diversificação das tipologias das relações de trabalho".

De fato, como esquecer situações como a de quem trabalha compulsoriamente, sob ameaça, sem qualquer proteção objetiva, mas também sem qualquer possibilidade de direito a ressarcimento posterior, garantido por uma regulamentação tuitiva!

Que adianta dizer no texto da Carta Magna que "é livre o exercício de qualquer trabalho", se essa proclamada liberdade não é assegurada na legislação complementar ou ordinária!

As condições adversas do mundo rural favorecem a prática do trabalho forçado e se não houver, além de fiscalização, quase sempre ineficaz, normas jurídicas que registrem, pelo menos, a possibilidade de reparação uma vez superada a situação coativa, o povo brasileiro estará sendo conivente com esse delito e estará recusando sua solidariedade para com esses milhares de trabalhadores que, por força do isolamento geográfico, são explorados e coagidos, sem o direito de alimentar qualquer esperança no futuro.

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 contradiçam as referidas normas.

A convenção e o acordo coletivo de trabalho são também contratos, mas neles 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 somente (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 tra-

(*) Ministro Vice-Presidente do TST — Professor aposentado da UFPe — Juiz do Tribunal Administrativo da OEA.

balhistas 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 reforestamento 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", S.P., 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 o 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-lhe 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, corno 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 fornecimento não seja contrário à legislação de proteção às árvores; v) proibição de contratação de trabalhadores rurais através de falsos empregadores, "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 profissional (ou de lock-out da categoria econômica), poder ser ajuizada pela Procuradoria Regional do Trabalho, se o movimento paredista tiver sido deflagrado

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

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 passez* 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 conveniente, 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 consultação contínua entre empregadores e empregados, visando sobretudo a 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.

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

(4) Cf. PASTORE, JOSÉ, "Economia e Relações do Trabalho no Japão", SP, 1993.

ça 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.

Observações feitas nos Debates

1) Exigência constitucional, legal e jurisprudencial (TST) de que a negociação preceda, necessariamente, o dissídio coletivo;

2) O poder normativo da Justiça do Trabalho como elemento impulsionador e não inibidor da negociação coletiva;

3) Dificuldade da aplicação do "arbitramento" no Brasil, face ao descrédito da figura do árbitro;

4) A falácia do "contrato coletivo de âmbito nacional";

5) Importância do acordo no dissídio coletivo;

6) Acordos coletivos na fruticultura em São Paulo: a eliminação dos "gatos" a partir de 1988 substituindo, porém, "as empreiteiras, que constituem uma espécie de terceirização";

7) Há pelo menos cinco anos os trabalhadores rurais de São Paulo vêm celebrando convenções coletivas. Divisão dos trabalhadores rurais em setores;

8) A criação das seções especializadas (normativas) dos TRTs e do TST tem permitido o julgamento mais célere dos dissídios coletivos, permitindo uma prestação jurisdicional rápida, sobretudo dos dissídios coletivos. Este ano no TST foi julgado um DC que foi iniciado e ultimado (TRT e TST) em apenas cinco (5) meses.

(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).

CAMPINAS

ALMIR PAZZIANOTTO PINTO(*)

Senhor Presidente do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Dr. Adilson Bassalho Pereira, e demais ilustres participantes deste Congresso.

Inicialmente, agradeço a honra que me foi conferida pelos organizadores deste encontro. Retorno hoje a Campinas, cidade onde cursei a Faculdade de Direito há pouco mais de 30 anos, por ser vizinha a Capivari, minha terra natal, e ao Tribunal que, de alguma maneira, quando Ministro do Trabalho, colaborei para que fosse criado, não somente para maior prestígio do interior do nosso Estado, mas sobretudo para desafogo do Tribunal Regional de São Paulo. Com a passagem dos anos mais me convenço do acerto dessa medida, apoiada pelo então Presidente da República, José Sarney, e, obviamente, aprovada pelo Congresso Nacional.

O tema que me foi submetido, relativo aos vários tipos de contrato de trabalho encontrados nas atividades rurais, tais como emprego, parceria, arrendamento, empreitada, safra e experimental, sem falsa modéstia está acima das minhas possibilidades. Sempre fui advogado envolvido com os problemas do trabalho urbano, basicamente do operário de indústria, com empregados do comércio, do setor de transporte ou de instituições financeiras. Meus contatos com a área rural eram aqueles possíveis ao morador de cidade interiorana, e de região tradicionalmente canavieira. Nunca me aprofundei no exame das questões rurais, mas não deixaria de aceitar o convite feito, pois o tema é fascinante, envolvente e sedutor. Aqui me apresento, portanto, sem qualquer pretensão de ensinar, mas para conversar com as senhoras e senhores participantes e, particularmente, com os integrantes desta Mesa, pois considero a questão do trabalho rural não satisfatoriamente resolvida pela legislação específica.

Pediria, de início, que se colocasse na tela um mapa bastante conhecido — e me perdoem esta solicitação — pois entendo necessário que recordemos a configuração geográfica do nosso País, para em seguida projetarmos, nessa tela, o mapa do Estado de São Paulo, objeto direto e imediato de nosso particular interesse.

Mostro estes mapas por estar convencido de que, com freqüência, perdemos de vista, na matéria que estamos examinando, ser ferramenta principal de trabalho uma legislação federal, como, de resto, é toda legislação do trabalho.

(*) Ministro do TST.

Anteriormente a 1926 não era assim. A Constituição de 1891 — e da mesma forma a Constituição Imperial de 1824 — não se detinham neste tema, omitindo ambas qualquer referência à legislação do trabalho. Emenda de 3 de setembro de 1926, introduzindo diversas alterações à primeira Constituição Republicana, estabeleceu em seu artigo 34 um inciso de número 28, segundo o qual competiria privativamente ao Congresso Nacional "legislar sobre o trabalho". Anteriormente, como já afirmei, não se passava assim. Trago até, à guisa de curiosidade, volume contendo boletins do Departamento Estadual do Trabalho do Estado de São Paulo — departamento este vinculado à Secretaria da Agricultura, Comércio e Obras Públicas. Esta edição do ano de 1921 contém o Decreto Estadual n. 2.071, de 6 de julho de 1911, criando o Departamento Estadual do Trabalho e reorganizando o Serviço de Hospedaria de Imigrantes da Agência Oficial de Colonização; a Lei n. 1.299-A, de 27 de dezembro de 1911, criando o Patronato Agrícola; e o Decreto n. 2.214, de 15 de março de 1912, aprovando a regulamentação da Lei n. 1.299-A.

Peço a atenção para estes boletins, pois traduzem a preocupação do governo estadual relativamente ao trabalho, e especialmente ao trabalho rural, demonstrando que essa preocupação era transformada em legislação aplicável no Estado.

Tenho também, aqui, exemplar de caderneta de trabalho para aqueles que prestassem serviços na lavoura cafeeira, onde eram lançados, como hoje se faz na Carteira de Trabalho e Previdência Social, dados essenciais à vida do trabalhador.

A partir, entretanto, da Emenda introduzida à Constituição de 1891, a estrutura que já se esboçava foi completamente desfeita, pois a União Federal chamou a si toda a responsabilidade pela legislação relativa ao trabalho. A Constituição de 1934, embora mantivesse a legislação trabalho na esfera de competência da União (artigo 5º, inciso XIX, letra f), não exclui "a legislação estadual supletiva ou complementar" sobre essa matéria (ver seu § 3º), mas sua duração foi efêmera, logo sendo afastada pela Carta Constitucional de 10 de novembro de 1937.

Com o golpe de novembro, desejou Getúlio retomar o sistema centralizador que caracterizara o Brasil monárquico, daí porque prerrogativas antes conhecidas pelos Estados foram suprimidas, reforçando-se a competência legislativa da União, que voltou a possuir exclusividade em matéria de direito do trabalho.

O Brasil, como os senhores rememoraram com a visão da nossa carta geográfica, é um país imenso. O 5º em extensão territorial e um dos mais populosos. A França possui apenas meio milhão de quilômetros quadrados; a Espanha, um milhão; a Argentina, 2 milhões e 700 mil; a Suíça, 41 mil quilômetros quadrados. Para efeitos didáticos, divido o Brasil em 4 grandes regiões: o Norte, compreendendo Amazonas, Acre, Rondônia, Roraima, Amapá, Pará e parte de Goiás, com aproximadamente 3,5 milhões de quilômetros quadrados, é o território inexplorado e quase virgem; o Nordeste, envolvendo Maranhão, Piauí, Ceará, Paraíba, Rio Grande do Norte, Pernambuco, parte da Bahia e o norte de Minas Gerais, é ainda o Brasil com problemas típicos do subdesenvolvimento; Espírito Santo, Rio de Janeiro, São Paulo, sul de Minas, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do

Sul representam o Brasil a caminho do desenvolvimento; e o Centro-Oeste é o Brasil recém-descoberto e em fase de acelerada expansão.

Neste Brasil imenso, desigual e contraditório, segundo o IBGE possuímos cerca de 5 milhões e 200 mil propriedades rurais. Em 1920 eram elas em número de 650 mil; 20 anos depois foram cadastrados 1 milhão e 900 mil estabelecimentos agrícolas; em 1950, 2 milhões e 65 mil; em 1970, 4 milhões e 925 mil; em 1975, 4 milhões e 993 mil; em 1980, 5 milhões 159 mil.

Em 1920 foram recenseadas 6 milhões e 312 mil pessoas nesses estabelecimentos agrícolas, e em 1980 — 60 anos depois, portanto, seriam elas 21 milhões e 163 mil.

A área total dessas propriedades, em 1920, seria de 175 milhões de hectares, e hoje da ordem de 365 milhões de hectares. Destas, 2 milhões e 600 mil seriam minifúndios, isto é, propriedades com até 10 hectares; 2 milhões e 16 mil, com mais de 10 e menos de 100 hectares; 488 mil, com mais de 100 e menos de 1.000 hectares; 45 mil e 500, com mais de 1.000 e menos de 10.000 hectares; 2 mil e 345, com mais de 10 mil hectares; e 45 estabelecimentos com área superior a 100 mil hectares.

Por que motivo chamo a atenção para esses números? Porque tento demonstrar que não somente o Brasil é um país muito desigual, como as propriedades rurais também são muito diferentes, havendo grande quantidade de pequenas propriedades e pequeno número de propriedades demasiadamente grandes.

Ora, em 1926 a União chama à sua responsabilidade exclusiva legislar sobre o trabalho, e em 1943 é concluída a maior obra já realizada nesse terreno, a Consolidação das Leis do Trabalho, embora a CLT se aplicasse apenas aos trabalhadores urbanos da iniciativa privada.

Houve, certamente, esforços anteriores no sentido de se legislar sobre o trabalho rural. Aliás, a primeira legislação referente à sindicalização, de 1907, se dirigia aos trabalhadores e proprietários rurais.

A primeira lei que viria a exercer forte influência sobre o trabalho rural foi o Estatuto do Trabalhador Rural, resultante de projeto apresentado pelo Deputado Fernando Ferrari. Caio Prado Júnior, autor de diversas obras relativas ao processo de desenvolvimento, referindo-se ao Estatuto em seu livro "A Revolução Brasileira", diz que "as relações de trabalho são bem distintas, pela própria natureza da produção agrária das da cidade e não se pode simplesmente estender a legislação trabalhista", como havia feito o Estatuto "elaborado com vistas a atividades urbanas, a indústria e o comércio, as relações de emprego em situação tão diversa como é a do meio rural". Caio Prado Júnior, comunista assumido, intelectual brilhante, e um dos maiores valores das nossas letras, afirma, assim, "com graves danos para os direitos e os interesses dos trabalhadores rurais" é que se fez aprovar o Estatuto.

Não podendo afirmar com segurança se ocorreram ou não tais danos, reconheço, todavia, que presenciei, após o advento da Lei n. 4.214, o crescente esvaziamento das antigas colônias, processo que não se verificara quando da aprovação do antigo Estatuto da Lavoura Canavieira.

É certo que não poderíamos ter continuado vendo as relações de trabalho no campo totalmente desregulamentadas, ou sendo regidas pelas regras gerais do Código Civil.

À minha maneira de ver, deveríamos assumir as responsabilidades e os problemas da estadualização da legislação trabalhista referente ao campo, e não procurarmos, de maneira simplista, transportar para a zona rural a legislação federal trabalhista aplicável ao trabalhador urbano.

Em nosso Estado de São Paulo, qual o tipo de trabalho rural mais frequentemente encontrado? Temos o contrato de parceria, na lavoura canavieira, sem relação de emprego, ou de subordinação entre o proprietário da terra e o seu parceiro, o cultivador da cana. Esta relação de trabalho é estranha e indiferente ao juiz do trabalho, resolvendo-se os conflitos, se e quando ocorre, na Justiça Estadual ou Comum. Semelhante a este é o trabalho daquele arrendatário de terra que se dedica à plantação de tomate.

A Justiça do Trabalho tem enfrentado, contudo, problemas numerosos, graves e difíceis ocorrentes entre trabalhadores admitidos pelo proprietário, parceiro ou arrendatário de cana ou laranja, especialmente nas épocas de safra ou colheita. Problemas semelhantes estão surgindo nas áreas frias de cultivo de maçã, nos Estados do Paraná e Santa Catarina.

Creio haver ocorrido em 1984 a crise mais grave no setor canavieiro, em consequência da tentativa, levada a efeito por cultivadores de cana e usineiros da região de Ribeirão Preto-Guariba, de mudança do sistema de corte conhecido como "5 ruas" para "7 ruas". Designado, à época, pelo sr. Governador do Estado, assumi a negociação do conflito, concluído com a realização do Acordo de Guariba. Desse documento, elaborado segundo as exigências e características locais do trabalho, cito, a título exemplificativo, a seguinte cláusula: "A produção de cada cortador de cana será medida por, metro linear com emprego de compasso fixo de dois metros. Concluído o corte do talhão de cana, o cortador recebe em impresso próprio, fornecido pelo empregador, contendo o nome do empregador, nome ou número do empregado, número do talhão, data do término do talhão ou número de metros de cana cortados".

Como percebem os senhores, a única maneira de se solucionar o conflito, mediante acordo, dependia da coleta de informações locais, transformando-as em cláusulas de aplicação naquela região. Tempos depois, quando se tentou aplicar ao trabalho canavieiro em Pernambuco soluções adotadas em São Paulo, o conflito de terminologias ou expressões e a diversidade de usos e costumes acabaram provando confusão ainda maior, obrigando os interessados ao retrocesso.

A cada momento robustece em mim a convicção de que há erro básico contaminando toda a legislação trabalhista brasileira, seja ela urbana ou rural. Consiste esse erro em se tentar, a todo custo, manter essa legislação exclusivamente federal, pois nenhuma outra, a meu juízo, é mais incompatível com a uniformização nacional, salvo no que se refere à adoção de alguns princípios fundamentais.

Allás, escrevendo sobre o Movimento Militar de 1964 e suas repercussões na esfera sindical e trabalhista, foi buscar subsídios em declaração tirada por ocasião do Primeiro Congresso dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, realizado em 1974. Nesse documento de histórica impor-

tância se afirmava que os trabalhadores, em função de sua experiência, reivindicavam legislação federal que fixasse os princípios básicos nacionais, abrindo-se, porém, espaço para o contrato coletivo ou para legislações estaduais que, respeitando os fundamentos gerais constantes da legislação federal, atendessem às peculiaridades locais.

Apenas São Paulo, Paraná, eventualmente Minas Gerais, conhecem com intensidade os problemas dos trabalhadores rurais volantes, ou diaristas. Por que se aguardar do Congresso Nacional, constituído, na sua maioria, por deputados e senadores de Estados que ignoram essa realidade, ou a conhecem com outras características, legislem sobre o assunto, se as Assembléias Legislativas dos Estados onde a questão é mais permanente e evidente poderiam fazê-lo?

Houve ao longo destes últimos 50 anos, terrível acomodação ao sistema centralizado implantado no final da década de 30, e agravado pelo Regime Militar, a partir de 1964.

Como resultado, temos uma avalanche de reclamações individuais e um grande número de dissídios coletivos, sobrecarregando a Justiça do Trabalho e tornando-a cada vez mais morosa, em que pese o aumento do número de Tribunais, de Juntas de Conciliação e Julgamento, de advogados militantes nesta esfera.

No ano passado foram ajuizados 1 milhão e 500 mil novos processos individuais e plúrimos. No ano imediatamente anterior haviam sido 1 milhão e 300 mil. E as expectativas são de aumento desse volume, para desespero daqueles que recorrem à Justiça e daqueles que lutam por um Judiciário rápido e eficiente.

Lembro que a Justiça do Trabalho é impotente para prevenir os conflitos, e suas decisões raramente têm o poder de eliminá-los. São sentenças de cumprimento obrigatório, mas impotentes para resolver de modo medianamente satisfatório o clima de desconfiança, medo e hostilidade que, em geral, constatamos em nossos estabelecimentos industriais, comerciais, financeiros ou rurais.

Deveríamos estar gerando 2 milhões de empregos novos a cada ano, para atender à demanda por oportunidades de trabalho pelos jovens que alcançam idade produtiva. Para gerá-los, são necessários investimentos. Investimentos que não existem, em boa parte porque o capital foge de todos os ambientes marcados pela incerteza e pela insegurança.

O trabalhador rural brasileiro desejaria se transformar em trabalhador urbano. Os países mais desenvolvidos, por sinal, têm população rural extremamente reduzida, quase sempre em torno de 3 ou 4%. Não obstante, têm excedente de produção, isto é, produzem mais, com pouca mão-de-obra, e intensidade de equipamentos, e em menor área do que conseguimos produzir com muito terreno, muita mão-de-obra e pequenos investimentos.

Creio que tudo isto nos leva à convicção de que devemos rever a legislação relativa ao trabalho rural. Nunca, para reduzir a já insuficiente proteção dispensada ao homem que labuta no campo, ou para subtrair-lhe garantias e conforto. Devemos, porém, proporcionar-lhe a legislação correta, adequada às suas características e necessidades, tanto no plano individual como na órbita do coletivo.

Legislação inadequada, como a atual, não produz benefícios, mas cria problemas, como sabem os eminentes integrantes da Justiça do Trabalho.

Também deveríamos rever a questão da Justiça do Trabalho Federal, refletindo se não seria preferível estadualizá-la.

De maneira pioneira, São Paulo tentou, no início deste século, se ocupar da legislação trabalhista. Governos autoritários impediram que esta iniciativa prosperasse e produzisse frutos.

Talvez tenha chegado o momento, em nome dos mais altos interesses das classes trabalhadoras, voltar a este tema.

A PRESCRIÇÃO RELATIVA AOS CRÉDITOS TRABALHISTAS DOS RURÍCOLAS E O ART. 233 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

VANTUIL ABDALA^(*)

De início é conveniente a leitura dos dispositivos da Constituição Federal que interessam mais diretamente ao tema em pauta.

Art. 72 — São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: Inciso XXIX — a ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

Art. 233 — Para efeito do art. 7º, XXIX, o empregador rural comprovará, de cinco em cinco anos, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento das suas obrigações trabalhistas para o empregado rural, na presença deste e de seu representante sindical.

§ 1º — Uma vez comprovado cumprimento das obrigações mencionadas neste artigo, fica o empregador isento de qualquer ônus decorrente daquelas obrigações no período respectivo. Caso o empregado e seu representante não concordem com a comprovação do empregador, caberá à Justiça do Trabalho a solução da controvérsia.

§ 2º — Fica ressalvado ao empregado, em qualquer hipótese, o direito de postular, judicialmente, os créditos que entender existir, relativamente aos últimos cinco anos.

§ 3º — A comprovação mencionada neste artigo poderá ser feita em prazo inferior a cinco anos, a critério do empregador.

Art. 10, do ADCT.

§ 3º — Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

(*) Ministro do TST.

A prescrição, em palavras simples, é a perda do direito de ação pela inépcia do titular do direito ofendido, durante determinado prazo.

Flui o prazo de prescrição ao mesmo tempo em que nasce para alguém uma pretensão acionável, ou seja, a partir do momento em que seu titular tomou ciência da ofensa ao seu direito e pode judicialmente pleitear sua recomposição ou reparação.

É um instituto que embora restritivo de direito, justifica-se pela necessidade de certeza nas relações jurídicas e tranquilidade nas relações sócio-econômicas.

Se, para o trabalhador urbano, a prescrição pode ocorrer na duração do contrato de trabalho, após cinco anos da ofensa ao direito, para o rural tal não acontece, pois a prescrição quanto aos seus direitos só começa a fluir a partir da rescisão contratual.

As razões para esta diversidade baseiam-se em argumentos no sentido de que o trabalhador do campo resente de maiores limitações para busca de seus haveres, seja pelo desconhecimento dos seus direitos, seja pela submissão mais acentuada e direta ao empregador.

É difícil dizer-se da validade desses argumentos, o que pode variar segundo as circunstâncias de região e de realidade social.

De qualquer modo creio que muito mais válido para eficácia dos direitos trabalhistas é a garantia do emprego, com vedação da despedida sem justa causa ou arbitrária, assim entendida a que não se fundar em motivos técnico, econômico ou financeiro.

Mas, de outra parte, não há como deixar-se de reconhecer que cada vez mais há na área rural uma atitude de se evitar empregados.

A possibilidade de um dissídio trabalhista que revolvesse questões de muitos anos atrás, com risco de condenação vultosa, atemoriza os empregadores rurais, mormente diante da descapitalização do setor nos últimos anos.

Isto foi uma das causas do êxodo rural, com o afastamento dos trabalhadores de seu habitat natural, passando a residir na cidade próxima e a trabalhar como "bóia fria", para vários tomadores de serviços, normalmente explorados por intermediários; ou se deslocaram para as grandes cidades e, despreparados, foram engrossar as fileiras dos favelados e miseráveis.

Isto em um país de terras férteis e abundantes que tem e não pode perder sua vocação agrícola, até porque a fome ainda é um de seus maiores dramas.

Por isto que há de ser vista com bons olhos a disposição do artigo 233 da Constituição Federal, como um instrumento valioso para tranquilidade das relações trabalhistas no campo. É benéfico, tanto para o empregador como para o empregado. Para aquele porque comprovando o cumprimento regular de suas obrigações, vê afastado o fantasma dos processos; para este porque vê seu emprego mantido e seus direitos respeitados.

No entanto, já passados quase 5 anos da promulgação da nova Carta Política, a realidade nos mostra a praticamente nenhuma utilização desse instituto. De Norte a Sul do país, o que se verifica é que o empregador rural não tem se utilizado dessa faculdade. Mas a que se atribuir isto?

A nosso ver, por duas razões:

A 1ª delas o desconhecimento do instituto por parte do empregador rural;

A 2ª, por uma certa confusão interpretativa criada pelos doutores.

Daí a grande importância de que se reveste este conclave, como oportunidade para a divulgação desse instrumento e para o esclarecimento de regras que o tornem simples e eficaz.

Com efeito, ao lado de pouco estudada, o que se escreveu sobre a matéria só veio dificultar sua realização prática. Vejamos.

De que se trata de jurisdição voluntária não há dúvida. Todos estão acordes.

Mas como pondera Carnelutti, "a prevenção da lide é o fim específico do processo voluntário... mediante a colaboração do juiz que intervém para constituir um efeito jurídico que sem essa intervenção não produz". ("Instituciones del proceso civil" — Ediciones jurídicas Europa-América, Buenos Aires — 1979, fls. 44).

Ou, como assevera Pontes de Miranda, "o autor na ação de jurisdição voluntária exerce a pretensão sem ter de enfrentar a litigiosidade, a luta (Comentários ao Código de Processo Civil, Tomo XXVI, Editora Forense, 1967 — fls.).

Assim é que deve ser considerada a faculdade de quitação dos débitos trabalhistas: um meio de prevenção de lide, com o exercício da pretensão sem ter que enfrentar o litígio, a luta.

Por isto é que pensamos que esta quitação nunca deve se transformar em um processo contencioso, ainda havendo discordância entre as partes.

O eminente jurista e professor Amauri Mascaro a princípio chegou a afirmar que "se dúvidas impedirem a homologação, o ato inicialmente de jurisdição voluntária, transformar-se em ato de jurisdição contenciosa, seguindo-se o processo judicial quanto às obrigações cuja comprovação não foi aceita" (Direito do Trabalho na Constituição de 1988 — Editora Saraiva — fls. 217).

Também o juiz Antonio Soares Araújo assim pensa: "Pode também o requerido-empregado, além de manifestar discordância com a comprovação, aproveitar a ocasião para pleitear a complementação dos pagamentos. Perfeitamente possível, portanto, a reconvenção, pois o pedido do réu estaria em correta conexão com o pedido do autor. Assim ocorrendo, a Junta é obrigada a abrir prazo para a contestação à reconvenção, perseguindo-se como se tratasse de ação ordinária trabalhista. A sentença ou julgará procedente a comprovação e improcedente a reconvenção, ou improcedente aquela e procedente esta, cabendo uma terceira hipótese que é a procedência parcial das duas. No primeiro caso, a sentença será declaratória ou condenatória; no segundo caso declaratória negativa e condenatória ou, por fim, declaratória e condenatória. (O Trabalhador Rural e a Constituição de 1988, in Revista LTr, vol. 54, n. 02, fevereiro de 1990).

No mesmo sentido, Aldon Taglialegna e Renato Costa Dias:

Havendo verdadeira "controvérsia, que se caracterize em lide, a jurisdição inicialmente voluntária, transmuda-se em contenciosa, mas sem qualquer conotação com ação de prestação de contas do CPC adaptada à processualística trabalhista.

Pode-se seguir o rito comum trabalhista dos dissídios individuais, perfeitamente adaptável à espécie". (Comprovação do Cumprimento das Obrigações Trabalhistas pelo Empregador Rural, In Revista LTr, vol. 53, n. 6, junho de 1989).

Também é a opinião do Min. Indalécio Gomes:

"Todavia, o disposto na parte final do § 1º, art. 233, da Constituição Federal, presta-se a dúvidas a respeito da natureza da intervenção da Justiça do Trabalho, caso o empregado e seu representante não concordem com a comprovação do empregador, hipótese em que caberá à Justiça solucionar a controvérsia. Indaga-se: nesta hipótese a jurisdição voluntária transforma-se em contenciosa?"

A resposta, no caso de entendimento, é afirmativa, pois como já examinamos a jurisdição contenciosa tem por finalidade a solução de conflitos de interesses. Ora, se o empregador e seu representante sindical não concordam com a comprovação feita pelo empregador, estabelece-se a controvérsia, como diz a Constituição, cabendo à Justiça do Trabalho fazer a composição do litígio, através de sentença. (Trabalhador Rural — Interpretação do art. 233, da Constituição Federal, In revista LTr, vol. 53, n. 02, fevereiro de 1989).

Mas o próprio Amauri Mascaro em obra subsequente, reexaminou seu entendimento originário para concluir que:

Houve divergência sobre os trâmites da comprovação, mas o que parece razoável é admitir a natureza jurídica do ato como de jurisdição voluntária de modo que requerida a comprovação, examinada pelo empregado e seu sindicato; se aceita, haverá a competente homologação pela Junta de Conciliação e Julgamento. Se não aceita a comprovação, evidentemente não haverá homologação, cabendo ao interessado ou seu sindicato ingressar com reclamação trabalhista que terá o trâmite de dissídio individual.

A dúvida maior está em saber se não homologada a comprovação, o dissídio individual deve seguir nos mesmos autos por transformação, ou se deve ser aberta reclamação separada, e esta última solução, embora possa parecer mais onerosa para o trabalhador ou sindicato, não é, porque a comprovação é ato de iniciativa do empregado para a exigência dos direitos cuja comprovação é irregular, o que certamente pressupõe petição inicial e amplo contraditório, próprios do dissídio individual, inclusive com recursos. Seria muito difícil a continuidade nos autos em que o impulso foi do empregador para comprovar as obrigações que julgou devidas e cumpridas. (Comentários às Leis Trabalhistas, Vol. 1, 2ª Edição, Editora LTr, fls. 192/193). (grifamos).

Essa nos parece ser a posição mais consentânea com o objetivo da norma e ainda mais adequada à sua própria eficácia.

Compartilham dessa opinião Carrion, in Comentários à CLT, Ed. Revista dos Tribunais, 14ª Ed., 1988, pág. 53, e Pedro Ribeiro Tavares, in Empregador Rural — Procedimento Previsto no Art. 233, da CF, Rev. TRT, da 9ª Região, janeiro de 1989.

Com efeito, se se considerar a quitação como um litígio em potencial a norma cairá no vazio. Aí mesmo que o empregador nunca irá exercitar esta faculdade. Nunca iria querer remexer uma situação em que tudo está pacífico para provocar outra que pode se transformar em uma batalha judicial desgastante e imprevisível.

Ao depois, como se conceber uma ação quando pode ser que nenhuma das partes a deseje?

Assim, cremos que o Instituto só pode ser utilizado quando há consenso. Estando as partes acordes, homologa-se. Havendo discordância, arquivam-se o feito, pura e simplesmente.

Mesmo porque a ambos sempre foi garantido o direito de quando o quisessem, intentarem uma ação judicial. O empregador, uma ação declaratória de quitação de débitos; e o empregado, uma ação condenatória quanto ao que entendesse não ter recebido devidamente.

É como se sempre se deu com os casos de jurisdição voluntária no processo do trabalho, como o pedido de demissão do empregado estável (art. 500, da CLT), ou de homologação de opção pelo regime do FGTS na hipótese prevista no parágrafo 32, do art. 1º da Lei 5.107/66. Estando de acordo o empregado, homologava-se; caso contrário, não se dava homologação e tudo acabava aí.

Assim também deve ser quanto ao Instituto em pauta.

Nada de provas, nada de recurso, nada de revelia ou confissão ficta (em contrário Aldom Taglialegna e Renato Costa Dias; e ainda Min. Indalécio Gomes Neto, Obras citadas). Não devemos inventar mais um processo trabalhista. Não devemos adotar uma interpretação que seja um estímulo a um litígio.

Nem mesmo mantendo-se como uma ação de jurisdição voluntária isto se justificaria, porque o confronto, o desgaste e os riscos seriam os mesmos.

É óbvio que não se afasta a intermediação do juiz; seus esclarecimentos, suas ponderações; seus bons ofícios, enfim, para a transigência razoável e o apaziguamento digno.

Daí porque, na sua singeleza, pareceu-nos absolutamente ponderável o provimento editado pela Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ainda nos albos da Nova Carta (28.03.89), visando regulamentar o procedimento para esta homologação. Vale a transcrição:

Artigo 1º — O pedido de homologação será apreciado, desde que formulado em conjunto pelo empregador rural, seu empregado e a entidade sindical assistente.

Artigo 2º — A homologação será concedida na presença do empregado e do representante sindical, em audiência, pelo colegiado, sem qualquer ônus.

Artigo 3º — O pedido indicará os itens a que se refere, ficando expresso, na homologação, que se restringe, a quitação, aos pontos enumerados, com precisa indicação do período de trabalho abrangido.

Artigo 4º — A solução de divergências depende de instauração de dissídio individual, com instrução probatória normal.

Esta pois nossa posição básica quanto à questão: a homologação dos débitos trabalhistas pelo empregador rural é uma faculdade sua e a quitação, só se efetivará havendo a anuência do empregado. (grifei).

Não havendo a homologação, e se qualquer deles pretender a solução da controvérsia, deverá ajuizar a competente ação trabalhista.

Desta maneira é que pensamos deva ser interpretada a parte final do § 1º do artigo 133. Cabe à Justiça do Trabalho solucionar a controvérsia, mas através do meio normal para a solução dos conflitos, ou seja, uma ação regularmente proposta por quem a deseje. Mesmo porque, na forma do art. 2º do CPC, "nenhum Juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou interessado a requerer, nos casos e formas legais."

Dito isto passa-se a considerar um segundo aspecto: qual o objeto da quitação, seus limites, seu alcance?

Naturalmente seu objeto é todo e qualquer débito que o empregador rural possa ter com relação a seu empregado.

A dúvida seria quanto ao seu alcance, sua limitação.

A quitação se restringiria só aos valores pagos ou se estenderia ao título a que se refere?

Parece-me que tudo deva se resolver segundo a vontade e interesse das partes. Por exemplo, o empregador apresenta comprovantes de pagamento de duas horas-extras diárias em todos os meses durante os últimos 5 anos e pretende a quitação quanto a esse título. Se o empregado, após examinar os documentos na presença do representante sindical, afirma ter recebido aquelas horas extras e que outras não tem para receber, não vejo porque não possa a homologação abranger o próprio título horas-extras.

Se se limitasse a validade da quitação somente aos valores discriminados nos recibos, como se tem entendido com relação àquela do art. 47 §§ 1º e 2º da CLT (enunciado n. 41) mais uma vez a utilidade do instituto seria esvaziada. E a participação do Juízo no ato não encontraria muita justificativa ou explicação.

Isto não retiraria naturalmente a possibilidade de que a quitação fosse parcial, seja quanto a valores seja quanto a títulos.

Assim, na hipótese anterior, se o empregado admite ter recebido os valores de horas extras constantes dos recibos, mas afirmar ter prestado outras além daquelas, a homologação se limitaria apenas a aquelas pagas.

Observe-se que só se homologa a quitação comprovada através dos meios próprios e legais para o débitos trabalhistas, quais sejam os recibos de pagamento, e diante da confirmação por parte do empregado quanto ao recebimento.

Assim, trata-se mesmo de homologação e não de simples certificação, no que dissentimos de Carrion quando afirma que: "o juiz não entra no mérito da concordância do empregado ou de seu sindicato, simplesmente certifica" (Obra e página citadas).

Lembre-se que quanto a opção pelo fundo de garantia após mais de um ano de admissão, a lei falava expressamente em homologação, e nesta hipótese menos ainda o juiz adentrava no mérito da questão.

Fosse apenas para se certificar a quitação, poderia ser feito perante a secretaria da junta, como chegou a propugnar Octavio Bueno Magano (In Suplemento Trabalhista — LTr ano 24 n. 104/88).

Este pois o nosso posicionamento quanto aos limites da quitação: pode ser limitada exclusivamente aos valores discriminados nos comprovantes ou ser extensiva aos títulos respectivos, segundo o Interesse e vontade das partes e o prudente arbítrio do juiz.

Passamos agora ao exame de um terceiro aspecto da questão: quais os efeitos da quitação homologada?

Está escrito no § 1º do art. 233 da Constituição Federal: "Uma vez comprovado o cumprimento das obrigações mencionadas neste artigo, fica o empregador isento de qualquer ônus decorrente daquelas obrigações no período respectivo."

Ou seja a quitação homologada vale como prova, com presunção "juris et de jure", de cumprimento da obrigação respectiva.

"Uma vez homologada a comprovação de cumprimento de obrigações trabalhistas o ato administrativo-judicial só pode ser desconstituído nas hipóteses de anulação dos atos jurídicos em geral, ou seja, o dolo, fraude, erro, coação ou simulação (art. 147, II — Código Civil). Cabível portanto ação anulatória visando sua desconstituição", conforme judiciosamente ministra o Juiz Antônio Soares Araújo (obra e página citadas).

Destarte, o disposto no § 2º do art. 233 no sentido de que "fica ressalvado ao empregado em qualquer hipótese o direito de postular judicialmente os créditos que entender existir, relativamente aos últimos de cinco anos", só pode ser entendida como referente a créditos remanescentes, a créditos outros que não aqueles objeto da quitação homologada.

Outra não é a lição do Ministro Indalécio Gomes Neto "a ressalva contida no § 2º, refere-se, portanto, às obrigações cujo cumprimento ainda não foram objeto de homologação ou sentença por parte da Justiça do Trabalho. Tanto que o § 3º do art. 233 da Constituição assegura aos empregados o direito de fazer a comprovação em prazo inferior a cinco anos. Logo, o que foi comprovado como cumprido, com a chancela da Justiça do Trabalho, não dá margem a novas demandas, caso contrário essa comprovação não teria nenhum sentido e cairia no vazio" (obra e página citadas).

Aliás quanto a isto parece haver uma unanimidade na doutrina, embora uns equiparem seus efeitos à decadência (Amauri Mascaro Nascimento), outros à prescrição (Pedro Ribeiro Tavares).

Mas não param aí os questionamentos acerca da quitação em estudo.

Questiona-se também sobre a competência para a homologação se do Juiz isoladamente ou se da Junta de Conciliação e Julgamento.

Tirante aquela opinião estapafúrdia no sentido de ser da competência da Secretaria da Junta certificar a quitação, a doutrina se divide, com a maioria entendendo deva ser da competência do Colegiado, já que a Justiça do Trabalho é paritária.

Outros defendem ser do Juiz a competência para a homologação, e só do Colegiado quando há controvérsia entre as partes.

Naturalmente que se a homologação se fizer pela Junta haverá menor risco de acoimá-la de nula, e o empregador terá maior segurança com a quitação. No

entanto, não vemos nem razões jurídicas e nem práticas para que a homologação se faça pelo Colegiado.

Com efeito, o princípio da paridade não nos parece aplicável aqui. Primeiro, porque não se trata de um processo contencioso, mas apenas de jurisdição voluntária e nada obriga a participação classista quando não há litígio trabalhista. E tanto assim é, que nos casos já citados de jurisdição voluntária na área trabalhista (homologação de pedido de demissão e de opção pelo FGTS), a lei sempre atribuiu a competência ao Juiz isoladamente para a prática do ato. Em segundo lugar porque aqui, a homologação se dá com a assistência do representante sindical do empregado.

E sob o aspecto prático, é muito mais fácil a realização do ato perante o Juiz, porque do contrário só poderia se dar em audiência, quando estivessem presentes os Juizes temporários e o Presidente da Junta.

Como se vê é também uma particularidade que carece de maior definição, e até que tal se dê, a cautela aconselha que a homologação se faça mesmo pela Junta.

Outra questão que se põe é a conseqüência da eventual divergência entre o empregado e o representante sindical quanto à homologação.

Aqui parece-nos haver uma unanimidade no sentido que há de prevalecer a vontade do empregado.

É que não se trata de representação no sentido civil do termo, pois o empregado não é um incapaz juridicamente, mais sim daquela norma do art. 513, letra "a", da CLT. A presença do representante sindical é mais uma garantia para a lisura do ato, fiscalizando, orientando, esclarecendo, ajudando a examinar documentos, evitando vício de vontade enfim. Mas a tanto se limita, não podendo sua vontade sobrepor-se à do trabalhador.

Embora isso a parte final do § 1º do art. 233 é dúbia ao constar "caso o empregado e seu representante não concordem com a comprovação...", pois regula a hipótese em que ambos discordam da homologação, nada esclarecendo quanto à concordância de um só.

E não havendo sindicato na localidade, como se faz? A solução mais jurídica seria a representação se fazer pela Federação ou mesmo Confederação, por aplicação analógica ou interpretação extensiva do § 2º do art. 611, da CLT.

Correta não nos parece a assistência se dar por funcionário da Delegacia Regional do Trabalho, pois o Estado já está presente ao ato através de um de seus Poderes, o Judiciário.

Mas apropriado talvez, na impossibilidade da representação se dá por aquelas Entidades Classistas, seria a assistência pelo Promotor Público, por aplicação analógica do § 3º do art. 477, da CLT.

Naturalmente para o menor, indispensável é a presença de seu representante legal, pois a representação sindical não a supre (CLT arts. 439 e 793).

Outras questões também participam da formação desse imbróglio, mas a ela não nos estenderemos por serem menores e em virtude da limitação de tempo.

Mas quero concluir com uma certeza:

O Instituto é útil e deve ser utilizado. Mesmo porque é um preceito constitucional e como tal deve ser interpretado de maneira a extrair dele o máximo de eficácia, como bem leciona José Afonso da Silva (Aplicabilidade das Normas Constitucionais, São Paulo, Ed. Rev. dos Tribunais 1968, pág. 80).

Mais tenho a convicção que sua utilização dependerá muito de uma definição clara e descomplicada de sua substância e de seu procedimento.

E diante de todas as dúvidas e questionamentos que se apresentam, como se viu, creio ser de toda conveniência a regulação da matéria através de uma lei ordinária, pois só assim creio, não se constituirá em um mero atestado de boa conduta do empregador rural, como o considera Magano, ou uma possível inutilidade, como o vê Carrion.

Agradeço mais uma vez a honra do convite e a atenção dos Senhores.

CONQUISTAS, PROBLEMAS E PERSPECTIVAS DO SINDICALISMO RURAL DOS TRABALHADORES

ORLANDO IZAQUE BIRREIR^(*)

Exmo. Sr. Presidente deste Regional, a quem devemos a concretização deste importantíssimo evento, sras. e srs. congressistas. Coube-me a árdua mas gratificante incumbência de discorrer, nesta oportunidade ímpar, sobre as conquistas, problemas e perspectivas do sindicalismo rural de trabalhadores. O movimento sindical de trabalhadores tem uma história e um passado com fatos importantíssimos que não podem ser esquecidos. Para analisarmos o sindicalismo rural contemporâneo, seus problemas e perspectivas, temos que, forçosamente, ainda que de maneira sucinta, relembra um pouco esses fatos. Embora com início no começo do século, somente nos anos 30 que os trabalhadores iniciaram a luta organizada e isto ocorreu na cidade de Campos, no Estado do Rio de Janeiro, com o sindicato das usinas de açúcar. As lutas dos trabalhadores culminaram com o Estatuto da Lavoura Canaveira, Decreto 3.855/41. A CLT, Lei 5.432, de 1ª de maio de 43 — fato marcante, sem dúvida nenhuma, na história do movimento sindical brasileiro —, marginalizou o trabalhador rural. Forçoso reconhecer que Getúlio Vargas trouxe grandes benefícios aos trabalhadores urbanos.

Em 59, já existiam na área rural do Rio de Janeiro 35 associações de trabalhadores, organizando, assim, a luta pela Reforma Agrária. Em 61, as Ligas Camponesas lutavam na região Nordeste do país, e Norte, pela posse e uso da terra. Na região Sul do Brasil, com o apoio da Igreja Católica e através dos círculos operários, organizavam-se sindicatos de trabalhadores rurais. Em 61, realizou-se em Belo Horizonte o primeiro grande congresso da classe trabalhadora rural, com a presença do então Presidente João Goulart. Fato este que deve ter incomodado sensivelmente as elites dominantes da época. Tanto que pouco tempo depois do reconhecimento de vários sindicatos de trabalhadores, Goulart caiu. Em 63, foi fundada a CONTAG, como entidade coordenadora dos interesses da categoria no Brasil. Em março de 63 veio o Estatuto do Trabalhador Rural, Lei 4.214, de 2 de março, disciplinando os direitos dos trabalhadores, como já foi dito pelo ilustre Professor Amauri Mascaro, a CLT rural da época. Após a Revolução de 64, as entidades sindicais sofreram intervenções do Estado, via Poder Executivo, através do Ministério do Trabalho. Em novembro de 64 veio a Lei 4.504, o Estatuto da Terra, que disciplinou a posse e uso da terra, até hoje de pouca aplicabilidade. Em 65, veio o enquadramento sindical da categoria rural, através da Portaria 71, de 2 de fevereiro. Em abril de 71, o Decreto-lei n. 1.166 definiu o enquadramento sindical rural e a contribuição sindical. Vinte e cinco de maio de 71: começou aí uma nova etapa para a evolução do movimento sindical rural, através da Lei Complementar n. 11, que criou o Programa de Assistência ao

(*) Presidente da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo.

Trabalhador Rural, o que muitos chamam de "período do assistencialismo". Esta lei foi aperfeiçoada pela 16 e, posteriormente, veio a 6.195, que dispunha sobre acidente do trabalho rural. O movimento sindical, finalmente percebendo a paralisia política, começou a reagir e deu início ao período dos mais importantes para o movimento coletivo, com objetivos profissionais mais definidos, e surgiu em São Paulo a primeira negociação, com posterior instauração de dissídio coletivo. A partir de 77, passamos a negociar em nível estadual, através de articulação com todos os sindicatos filiados, visando convenções na lavoura diversificada.

Seguiram-se vários movimentos coletivos reivindicatórios de natureza salarial em Estados da região nordestina. Em 81, a Lei 6.969, de 10 de dezembro, instituiu o usucapião especial com objetivo de regularizar a questão da ocupação de fato. A implantação do Pró-álcool, em 75, foi, sem dúvida alguma, um fato marcante para o movimento sindical de trabalhadores rurais, quando concentrou em grande parte a mão-de-obra assalariada. Em 84, tivemos a primeira greve relativamente organizada na área canavieira do Estado de São Paulo, envolvendo os trabalhadores rurais de Guariba, Barrinha, Bebedouro e Sertãozinho, acontecimento este já por demais conhecido. Nos anos seguintes, ocorreram vários movimentos em todo o Estado de São Paulo. Disto tudo, necessário se faz comentar alguns destes fatos. Claro que segundo a nossa ótica. Obviamente que não pretendemos ser donos da verdade e, democraticamente, respeitamos as controvérsias. Mas, acho que num ponto todos iremos concordar: nada neste mundo vem de graça. Vejamos então:

A CLT nada mais foi do que um pacto político-social, com reflexo direto na economia do país. Maliciosamente, porém, o governo teve o devido cuidado de atrelar o sindicato ao Estado, podendo assim controlá-lo. Ressalte-se aí um aspecto interessante: o de que o trabalhador rural ficou de fora. Por quê? Os trabalhadores rurais ainda não dispunham de meios de pressão convincentes; os trabalhadores urbanos, sim, já o dispunham. O governo popular deve conquistar a base trabalhadora, senão não o será, e Getúlio fez de maneira brilhante isto, através da CLT.

Os atos de pressão dos rurais que acabaram por convencer aconteceram a partir de 1955, com as Ligas Camponesas do Norte e Nordeste, e os colonos do Sul, na luta pela Reforma Agrária. Realizou-se aí então, em Belo Horizonte, o Congresso de 61. O primeiro grande congresso da classe com a presença do Presidente João Goulart, como foi dito. Por quê? Já não era mais possível manter o pacto urbano através da CLT, era preciso um pacto para acalmar os ânimos no campo; por isto, quando se fala em pacto, "a gente fica melo arreplado".

Começando pelos direitos trabalhistas, nós tivemos então o Estatuto do Trabalhador Rural, a Lei 4.214. O que antecedeu ao Estatuto? Lutas organizadas através de órgãos associativos e a realização do Congresso de 61. Mas os trabalhadores queriam também a Reforma Agrária e aí é que a coisa fica mais complicada, pois isto era uma ameaça aos detentores do poder. Por que consideramos assim? Pelo seguinte: a posse de bens de produção, se bem administrados, proporciona garantia de emprego, desenvolvimento social e econômico e educação política. Isto dá poder e a Reforma Agrária feita sob o governo João Goulart não era nada "conveniente". No entanto, o governo tinha que oferecer algo na área agrária, objeto dos movimentos apoiados pela Igreja e pelo PCB. Para isto bastaria complementar o pacto com uma outra Lei, a 4.504, o Estatuto da Terra. Mas surge aí uma nova pergunta: sendo uma lei, ela não definiria a questão, não iria solucioná-la de vez? Não. Ora, a lei para valer tem que ser

cumprida e, nesse aspecto, todos nós sabemos que as estruturas de então em nada ajudavam no cumprimento da lei. Mas uma coisa era certa: sem dúvida alguma, acalmaria a massa, que ficaria sonhando com o seu cumprimento. E a liderança, a liderança sucumbiu sob a lei. Então cai João Goulart e a Lei 4.504 vem sob regime militar, autoritário mas "condescendente".

Já de posse de um certo nível de organização, os trabalhadores reivindicaram o cumprimento da lei. Começaram a reagir, pois o governo nada fazia para cumpri-la. Houve então o primeiro Congresso de 1966, primeiro pós-fundação da Contag, realizado em São Paulo. Em 71, o movimento sindical já demonstrava uma certa impaciência, vinculada a um maior grau de organização e começou a incomodar. O que fez o governo? Lançou o Pró-rural e com isto conteve os avanços políticos e deu novas esperanças às massas. Em termos, veio a anestesia política. Por que nós aceitamos estas colocações? É simples. A pergunta é óbvia e a resposta também. Se, por um lado, a assistência caiu como uma ducha de um litro d'água na ponta de um cigarro aceso, por outro lado, caiu como uma luva para os trabalhadores até então totalmente desassistidos. E o dirigente sindical que não aceitasse isto fatalmente seria crucificado por seus próprios companheiros. E enfrentamos o maior período de assistencialismo necessário, que se constituiu, sem dúvida alguma, num período muito especial para o sindicalismo rural.

O segundo Congresso da classe, feito em 73, ainda demonstrou muita preocupação no cumprimento das leis e agora acrescido da lei previdenciária. No terceiro Congresso, de 79, mudaram-se os debates e optou-se pelas lutas coletivas, pois as lutas pelo cumprimento das leis não eram suficientes e os trabalhadores, já melhor conscientizados, apoiavam novas táticas de ação. Mas para isto fazia-se necessária uma readaptação dos dirigentes sindicais e do próprio movimento sindical como um todo, e foi alterado um pouco o esquema educacional para se alcançar isto. Acho até que neste aspecto o Congresso de 79 foi melhor que o de 85. Mas os Congressos em si trouxeram positividade à classe? Sim, surgiram reivindicações mais uniformes, descobriu-se a necessidade das lutas de interesse coletivo, ao invés de individuais somente, e a readaptação do movimento sindical para uma vida um pouco diferente, de atuação política.

Houve conquistas no movimento sindical em todos esses anos? Houve sim! Eu acho que o movimento sindical avançou muito. A Lei n. 11, embora tenha jogado o movimento sindical num regime assistencialista, foi uma reivindicação dos trabalhadores que nada tinham até então. A Lei n. 16, idem. A 5.889, de 73, embora deixe um aspecto de que retroagiu alguma coisa, nós não entendemos assim. Entendemos que ela foi um início de enquadrar o trabalhador rural como trabalhador urbano, eliminando esta discriminação até odiosa, colocamos desta maneira. Foi um passo importantíssimo e esta Lei, até hoje, ainda é muito boa, e não pode ser simplesmente revogada, como muitos hoje querem.

A equiparação com os urbanos, pós 88, nas áreas trabalhista e previdenciária foi uma conquista importantíssima. No campo das relações de trabalho, via convenções coletivas e dissídios, nos fizemos respeitar, nos impusemos como classe organizada em movimento político responsável. Conquista importantíssima foi, sem dúvida alguma, o cancelamento da Súmula 57 do TST, num trabalho político ferrenho e de exposição das dificuldades e das injustiças que esta Súmula traz ao meio rural, quando enquadra o cortador de cana, ou enquadrava, como simples industrial de acordo com a atividade preponderante da empresa, o que, sem dúvida alguma, na nossa interpretação é um absurdo inaceitável. Os instrumentos

de negociações coletivas provam que essa classe está bem organizada e que não pode, de maneira alguma, ser indústriário. Felizmente o TST, sensivelmente, acolheu as nossas justificativas e anulou-se a Súmula 57. Foi uma das grandes conquistas dos últimos anos.

Enfim, nós avançamos muito. Hoje já estamos participando, inclusive, dos órgãos de deliberação e composição paritária, até então privilégio das categorias urbanas; e aqui há que se render uma homenagem ao Regional da 15ª Região.

Problemas e perspectivas, eles se misturam. Problemas nós temos de sobra; as perspectivas podemos analisar após os problemas que são os seguintes: quais os maiores problemas enfrentados hoje pelo movimento sindical? O governo e os patrões? Sim, estes também. O governo que mais atrapalha do que ajuda e os patrões que, obviamente, defendem os seus interesses, como nós defendemos os nossos. Temos também a mecanização sem programação que vem por aí e que poderá jogar no desemprego dezenas de milhares de trabalhadores; há que ser vista de uma maneira um pouco mais responsável a mecanização no meio rural. Repudiamos a Convenção 87 da OIT, não porque somos contra a 87, simplesmente porque acho que ela hoje não se adapta bem ao regime brasileiro, à situação em que vive o trabalhador brasileiro, porque, embora o Brasil disponha dos melhores meios de informação, a grande maioria dos brasileiros é totalmente desinformada.

Mas o maior deles reside, sem dúvida alguma, em manter a unidade da categoria de trabalhadores. Está sendo difícil para alguns dirigentes conviverem no regime democrático e nós até entendemos isto. A democracia é um regime difícil de convivência, porque temos que nos submeter às decisões da maioria, evidentemente respeitando os direitos das minorias. Haja vista o que ocorre hoje no Estado de São Paulo, quando algumas pessoas, felizmente algumas só, tentam tratar os trabalhadores rurais produtores, com ou sem terra — sem empregados evidentemente —, como se fossem empregadores, excluindo-os da categoria, despojando-os de seus direitos associativos-sindicais por simples exclusão arbitrária, alegando desmembramento de entidade sindical, quando na realidade transformam a razão social e se apoderam do patrimônio dessa entidade — se a entidade vai ser extinta e outra vai nascer, não há razão da extinção —, apossando-se de seu patrimônio, desrespeitando os estatutos... Não podemos nos esquecer que foram aqueles companheiros que mantiveram o sindicato de 63 a 64 e conquistaram, criaram, o patrimônio físico e moral do trabalhador rural sem qualquer discriminação, e hoje, só por se tornarem minoria em decorrência do êxodo rural (muitos deles hoje são bóias-frias, todos nós sabemos disso), essas pessoas negam, simplesmente, o reconhecimento a esses companheiros, deixando-os à própria sorte. Ora, srs. congressistas, se admitirmos isto, não teremos moral sequer de lutar pela Reforma Agrária. Se considerarmos que um assentado é um pequeno produtor e for entendido que o pequeno produtor é empregador, é um contra-senso falar em Reforma Agrária neste país. E não é isto que nós queremos. Queremos a unidade da categoria, queremos a Reforma Agrária. Tudo isso infelizmente se agrava com a falta de exercício do Judiciário nesse campo. No geral, o autoritarismo deixou seqüelas em todos os segmentos da sociedade e a instituição sindical não foge à regra. Em tempos modernos é inadmissível o radicalismo inconseqüente de várias facções que insistem em divergências político-partidárias pragmáticas e fúteis, que aniquilam as ações sindicais, as quais não podem se sub-

meter a paixões ideológicas. A cada idéia democraticamente vencida no Brasil nasce uma nova "igrejinha" e nasce uma nova escola pela intolerância ao regime democrático. É no regime democrático que aflora o egoísmo e a incompetência de se lutar por dentro, de fazer valer as qualidades políticas de cada um, sem apelar para a fuga e a eterna busca de cuidados, que para mais nada serve do que disfarçar a incompetência política. O trabalhador brasileiro tem os mesmos problemas, sente as mesmas dores e vê as suas entidades sindicais fragmentadas pelo egoísmo profissional de alguns de seus dirigentes que, dominados por vaidades pessoais, não conseguem unir a classe trabalhadora, aumentando com isto o número de dirigentes que não dirigem, líderes que não lideram e centrais sindicais que não centralizam nada.

Ao Poder Judiciário cabe aplicar a justiça e fazer valer os direitos individuais e coletivos, devendo coibir os excessos e garantir o respeito ao ato jurídico perfeito, ao direito adquirido e à coisa julgada, pois o direito de um termina quando começa o de outro. Muitas divergências, infelizmente divergências sindicais, vão para o Judiciário que, preso ao formalismo processual, têm dificuldade de encontrar soluções socialmente justas, oferecendo soluções técnicas quando o caso é político e carece de uma mediação mais conciliadora, sem prejuízo, evidentemente, da prestação jurisdicional. Precisamos de liberdade sim e a queremos, mas esta liberdade não pode se tornar abusiva, a ponto de prejudicar toda a sociedade. Aos respeitadores desse preceito, a justiça; aos aproveitadores casuístas, o discernimento e bom senso na aplicação da lei. E o que deveria, infelizmente, ser discutido num fórum sindical é decidido friamente pelo Estado, através não do Executivo, mas agora do Judiciário, numa lamentável falha da Constituição, sem contar que foi dividida a competência do Judiciário, dificultando a solução dos problemas. Nós defendemos o ponto de vista de que a competência de todas essas questões deveria ser do Judiciário Trabalhista e não da Justiça Comum, que não tem a vivência necessária para isto. Temos no Poder Judiciário, de qualquer maneira, a esperança da Justiça, sem ela a cidadania e a democracia estariam definitivamente mortas.

Temos pela frente problemas seríssimos a enfrentar. A manutenção das parcas conquistas, importantes mas ainda poucas, a saúde e a previdência, educação, moradia, transporte, a mecanização sem programação, o descaso do governo de maneira geral para com a agricultura, a eterna transição política que se tornou piada (este país está sempre em transição; até o povo está em "transê" pela miséria), a inflação assassina, a fome e a miséria. E até mesmo temos receio do Contrato Coletivo de Trabalho a nível nacional; o Brasil tem tantas diferenças regionais que seria como imaginar hoje um contrato coletivo abrangendo as três Américas. Sem dúvida nenhuma, teremos muitos problemas e essa questão deverá ser debatida com as bases, com o trabalhador, esclarecendo esses pontos, e não simplesmente com as centrais sindicais. Mas um dos problemas mais graves, aliás que dificultará o enfrentamento de todos esses outros, como já citamos, é a fragmentação da categoria que, fatalmente, jogará os trabalhadores nas ações dos aproveitadores e dos maus políticos. É preciso que cada sindicalista tenha pelo menos a coragem de lutar por dentro das instituições, que não são um patrimônio seu, mas sim de todos os trabalhadores rurais. Por outro lado, temos problemas até com a Promotoria Pública, que assumiu o papel do Ministério do Trabalho numa intervenção branca que poderá aniquilar as organizações sindicais, dilace-

rando os preceitos contidos no artigo 8º da Constituição, que foi uma conquista de todos os trabalhadores brasileiros.

É necessário também que a Contag se defina de vez se é uma confederação, um apêndice de central sindical ou se se torna uma central do campo, por que não?

As perspectivas do movimento sindical de trabalhadores rurais podem ser boas ou podem ser ruins. São boas se conseguirmos manter a unidade que traz a força e o respeito; se unidos teremos força, se tivermos força nos faremos respeitar e os trabalhadores controlarão seu próprio destino.

Sras. e srs. congressistas. Se a brevidade deste depoimento comportar qualquer esclarecimento, estaremos à disposição de todos os possíveis interessados, na nossa sede federativa em São Paulo. Agradecemos a atenção de todos e em especial por prestigiarem este grande evento que é o I Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural. Muito obrigado.

AS PERSPECTIVAS DA MECANIZAÇÃO DA LAVOURA E SUA INFLUÊNCIA NA OFERTA DE POSTOS DE TRABALHO

GASTÃO MORAES DA SILVEIRA(*)

Dentre as conquistas tecnológicas atualmente empregadas na agricultura, destaca-se a mecanização. Em muitas regiões a máquina transformou radicalmente a vida do campo ao provocar total revisão no conceito de exploração agrícola.

O acelerado surto de industrialização por que passou o Brasil nas décadas de 50 e 60, trouxe como consequência o êxodo da população rural. As revoluções industriais observadas nos países em vias de desenvolvimento e nas super potências se traduziram pelo crescimento das indústrias e, conseqüentemente, do comércio. Isso gerou a necessidade de maior contingente de mão-de-obra para fazer funcionar as fábricas e movimentar os produtos.

Como nas grandes cidades a mão-de-obra é mais cara do que a disponível no campo, por uma questão de oferta e procura, teve início um processo de fluxo demográfico dos centros menos desenvolvidos para os mais desenvolvidos, conhecido como êxodo rural. Isso indica que a origem das grandes concentrações urbanas de baixo poder aquisitivo, ou mesmo marginais à sociedade convencional, não repousa nas máquinas usadas para melhorar a agricultura e sim nas próprias cidades, que não tiveram condições de suportar e acompanhar os problemas gerados pela revolução industrial. De forma geral, há uma correlação positiva entre concentrações fabris e êxodo rural.

Não foram apenas salários melhores e mais garantias que atraíram a mão-de-obra do campo para a cidade, mas também a esperança de melhores condições de vida, com uma série de atrativos inexistentes no campo, tais como: luz elétrica, televisão, escola para os filhos, convívio social, comércio, distrações, etc.

A partir de 1970 houve uma certa estabilização na população agrícola, observando-se um pequeno crescimento em 1988. Enquanto na indústria e outras atividades houve um crescimento real.

A indústria nacional de tratores iniciou a sua produção em 1961. Assim, juntamente com a rápida evolução na produção de tratores, ocorreram maior escassez de mão-de-obra e o início da policultura, ou seja a introdução em larga escala de culturas cuja motomecanização é indispensável. Logo a máquina veio

(*) Pesquisador Científico — VI, M.S. DR. Livre Docente, Seção de Máquinas de Movimentação do Solo, Divisão de Engenharia Agrícola, Instituto Agrônomo de Campinas.

suprir a falta de braços, entrando quando estes não mais existiam e nunca concorrendo para o êxodo rural. Mais econômicas, em muitos casos as máquinas agrícolas firmaram-se em uso devido ao elevado custo da mão-de-obra rural. A mecanização, como insumo moderno, concorre também para aumento da produtividade.

Quando da instalação da indústria nacional de tratores, ocorreram debates entre correntes pró e contra o uso de uma mecanização mais intensiva das lavouras. Naquela época vigorava uma doutrina econômica importada do Extremo Oriente (Índia e China), na qual se atribuía aos tratores e máquinas agrícolas o discutível papel de causadores do desemprego na zona rural, com todas suas conseqüências negativas. Entretanto, tal ponto de vista seria válido apenas nas regiões de origem, onde os índices populacionais são elevados e as terras agricultáveis escassas. No Brasil não prevalecem essas condições: possuímos 18,6% das terras disponíveis para agricultura do mundo (550 milhões de hectares), e destes em 1988, somente 13,9% eram utilizados.

De uma maneira geral a mecanização da agricultura pode ocorrer de diversas formas: através de ferramentas manuais, uso de tração animal, e a forma mais sofisticada que vem a ser o emprego do trator. Quando se fornece uma foice, enxada ou alfanje, a um trabalhador rural do Maranhão que só conhece o facão, se está introduzindo uma forma de mecanização. A tração animal é o segundo estágio, e a motomecanização ou uso do trator a mais evoluída.

O uso da máquina libera o homem para um trabalho menos cansativo e rude, por exemplo: corte manual de cana, arranquio de mandioca, operações que desgastam e fadigam o ser humano. Outra característica do uso de máquinas vem a ser o aumento da rentabilidade do trabalho humano. Com ferramentas manuais uma pessoa por ano consegue cultivar 5,0 ha de milho; com tração animal 24,0 ha e com trator 80,0 ha.

Com ferramentas manuais o lavrador realiza uma agricultura de subsistência, isto é, produz no máximo para si e sua família; já com o uso das máquinas, produz alimentos para si e também para as pessoas que moram nas cidades.

Para muitos estudiosos, a principal causa do êxodo rural nas últimas décadas tem sido o relacionamento entre empregador e empregado em função dos maiores encargos sociais relativos à mão-de-obra dos residentes decorrentes da legislação trabalhista no meio rural de 1963 (Estatuto do Trabalhador Rural) e 1964 (Estatuto da Terra).

Direitos tais como férias, fundo de garantia, 13º salário e assistência médico-hospitalar, embora bem absorvidos pelo setor industrial, provocaram fortes reações patronais no meio rural. A rentabilidade da agricultura, que depende de diversos fatores, inclusive das condições climáticas, muitas vezes não permite absorver todos esses encargos.

O empregador forçou o deslocamento dos trabalhadores para as cidades, pois assim não é obrigado a fornecer assistência médica, gêneros alimentícios, moradia e saneamento para a família do empregado. Os trabalhadores residem nas cidades e diariamente vão e voltam aos locais de trabalho, sejam fazendas, sítios, agroindústrias etc. Nessa conjuntura o trator não tem nenhuma culpa. A mecanização é um meio de produção, não um fim. O mesmo raciocínio comparativo poderia ser feito na relação revólver/criminalidade.

Devemos ter uma política justa e adequada à realidade do país, sobretudo capaz de fazer o assalariado sentir-se melhor no meio rural do que na periferia poluída dos centros urbanos. Para galgar-se esse patamar, entretanto, é necessário uma monumental reestruturação das ordenações jurídicas vigentes para o campo, a começar pelas que regulam o relacionamento entre empregador e empregado, que vem-se constituindo, ou constituiu-se no mais forte gerador de atritos, além do êxodo rural.

O agricultor brasileiro emprega a mecanização quando não há outro recurso viável para a produção. Ele sabe muito bem que um trator com seus equipamentos representa um alto investimento e que para adquiri-lo geralmente deve hipotecar seus bens. Por esta razão, apenas quando tiver muita segurança fará um investimento em máquinas.

Todavia, outros fatores que representam um desenvolvimento social e tecnológico têm contribuído para que em algumas regiões fosse adotada a mecanização das tarefas agrícolas. Em muitas zonas, o produtor vê-se na contingência de mecanizar suas atividades ou então não realizar os serviços indispensáveis à produção, devido à falta de mão-de-obra ou pelo seu custo elevado, pela solicitação por outras atividades.

O país, através de medidas financeiras e técnicas adotadas pelas autoridades governamentais, está sempre em intensa campanha para aumentar a produção de trigo, expandindo a área cultivada e a produtividade, a fim de conseguir auto-suficiência e evitar importações. Será possível atingir esses objetivos com o uso de ferramentas manuais. A possibilidade de reduzir as importações através da produção interna está proporcionando empregos no meio rural.

O reduzido contingente humano que permaneceu nos campos teve que adaptar-se ao avanço tecnológico de forma mais ou menos abrupta, queimando etapas de uma evolução natural, pois passou-se quase repentinamente de uma agricultura itinerante, que tinha como ferramentas o machado, o fogo e a enxada e ocupava grande número de braços, para uma agricultura moderna, com suas sementes selecionadas, fertilizantes, defensivos, corretivos e o uso da motomecanização.

Panorama Atual

O crédito rural subsidiado foi durante muito tempo o determinante de investimentos em tratores agrícolas.

O ritmo de mecanização das atividades agrícolas no país, tem sido muito menor do que o exigido pelas necessidades reais da produção de alimentos e matérias-primas e o índice médio brasileiro em 1991, de um trator para cada 100 ha cultivados, situa-se entre as proporções mais baixas do mundo. Em termos comparativos, em 1986, no Brasil tínhamos um trator para cada 92 ha cultivados. Para o Canadá um trator para cada 63 ha cultivados, Estados Unidos 40 ha; Inglaterra 13 e França 12.

Quando comparado com outros países, o baixo preço da mão-de-obra no Brasil tem retardado o desenvolvimento da mecanização.

A capacidade instalada da indústria brasileira de tratores agrícolas de rodas está ao redor de 70 mil unidades anuais. A produção máxima foi em 1976 com

68 mil unidades; houve um decréscimo até 1993 quando foram produzidas 22 mil unidades. Em 1986 a produção foi de 51 mil unidades, daí para cá houve um decréscimo linear chegando-se a 1992 com a produção de 11.700 unidades.

Quanto à exportação, em 1992 foram exportadas cerca de 5.200 unidades, sendo o valor máximo perto de 10 mil unidades em 1988.

A motomecanização é específica por culturas sendo as mais mecanizadas o trigo e a soja; arroz, cana-de-açúcar; algodão, milho; café. No caso dos cítricos as únicas operações ainda não mecanizadas são o plantio e a colheita. No caso da mandioca a única operação ainda não mecanizada é a colheita. Aliás para a mandioca o ponto de estrangulamento da cultura é a colheita.

O aumento do número de tratores na agricultura brasileira, trouxe como impacto no mercado de mão-de-obra, a demanda de pessoas habilitadas para operar máquinas agrícolas. O operador ou tratorista, além de conduzir o trator, deve fazer a sua manutenção, bem como a regulagem dos implementos.

Nas grandes empresas, além do tratorista, temos o mecânico especializado que faz os consertos, os auxiliares de engenheiro agrônomo, que orientam o trabalho a nível de campo e os engenheiros agrônomos que fazem o planejamento geral e supervisionam a utilização das máquinas nas culturas em função das épocas do ano. Em muitos casos na oficina central além dos mecânicos que executam as reparações, encontram-se engenheiros mecânicos que coordenam este tipo de trabalho.

Existe a necessidade de treinamento desta mão-de-obra qualificada, sendo que no geral a população está mal preparada para atender a demanda crescente de mão-de-obra treinada devido ao analfabetismo no meio rural. Segundo levantamentos somente 12% dos tratoristas receberam algum tipo específico de treinamento. O treinamento evita acidentes, bem como diminui a depreciação das máquinas agrícolas, aumentando a sua vida útil.

Os obstáculos ao desenvolvimento da mecanização agrícola no Brasil são os seguintes:

a) A estrutura agrária brasileira baseada de um lado em elevado número de pequenas propriedades de baixa renda, em pequenas lavouras na maioria das vezes cultivadas nas formas associadas e consorciadas, e de outro lado, em grandes propriedades não exploradas, coloca-se como um grande obstáculo à mecanização. Os pequenos estabelecimentos não dispõem de condições técnicas e muito menos econômicas de transformar uma produção de mão-de-obra intensiva, em uma produção mecanizada. As grandes propriedades apesar de sua elevada dimensão possuem apenas áreas muito restritas de lavouras.

b) Um outro grave problema que se antepõe à mecanização da agricultura brasileira são os baixos salários. Embora se diga que a remuneração do trabalhador rural brasileiro tenha se elevado nos últimos 35 anos, esta elevação está muito aquém dos valores observados em países desenvolvidos. Os níveis salariais no Brasil são ainda bem inferiores aos observados em países altamente mecanizados como Estados Unidos e mesmo Japão. O salário do trabalhador agrícola americano tem sido de sete a quatorze vezes maior do que o do trabalhador agrícola paulista, um dos mais bem remunerados do Brasil. Enquanto isso, o preço do trator tem sido praticamente equivalente nos dois países.

c) No Brasil, como o nível de produtividade é ainda muito baixo, a mecanização encontra sérias dificuldades em se expandir. É somente em culturas com níveis de produtividade relativamente elevados como a soja, que a mecanização se desenvolve. Não é o caso, entretanto, das culturas como o feijão, arroz e mesmo o milho, em determinadas regiões.

Para que a mecanização agrícola tenha um desenvolvimento adequado no Brasil, o agricultor deve receber um preço justo pelo seu produto. Normalmente o produto agrícola brasileiro concorre no mercado internacional com produtos subsidiados, caso específico da comunidade européia.

Promover a mecanização hoje no Brasil é estimular a fixação do homem no campo, não permitindo que ele fique à margem do processo de modernização da agricultura, criando condições mínimas para sua sobrevivência econômica, possibilitando a participação competitiva no mercado. Só assim a agricultura poderá cumprir sua missão social de alimentar, garantir divisas e criar empregos.

O incremento no emprego de tratores se processa simultaneamente a uma queda na importância do setor primário como fonte de renda e emprego, o que de certa forma era compatível com teorias de desenvolvimento econômico. Mais recentemente, os grandes problemas dos centros urbanos superpopulosos têm levado a uma rejeição dessas teorias, ao mesmo tempo em que se prega maior retenção de mão-de-obra na zona rural.

Outro aspecto que deve ser levado em consideração é a segurança do tratorista e do trabalhador rural em geral. No Brasil os ensaios obrigatórios de avaliação do desempenho de tratores não são mais realizados com sérios prejuízos para os agricultores. Entretanto a nosso ver os ensaios relativos à segurança como EPCC em tratores deveriam ser obrigatórios por lei, à semelhança do que ocorre na comunidade econômica européia.

SINDICALISMO NO MEIO RURAL — CONQUISTAS, PROBLEMAS E PERSPECTIVAS

LENY PEREIRA SANT'ANNA^(*)

Exmo. Sr. Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, senhores congressistas. Aqui estamos para representar o palestrante da tarde, Presidente da FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO e Presidente do SENAR, Deputado Dr. FÁBIO DE SALLES MEIRELLES que, por motivos imperiosos, não pôde aqui comparecer. E assim sendo, pedindo de antemão as desculpas por nossas limitações que serão naturalmente atenuadas à vista da importância do trabalho feito pelo conferencista, como segue.

Que as minhas primeiras palavras sejam no sentido de manifestar a minha honra de participar deste Congresso, aliás o primeiro em solo pátrio a tratar do Direito do Trabalho Rural. A FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO e o SERVIÇO DE APRENDIZAGEM RURAL deste Estado vêm no evento um marco fundamental do processo de aperfeiçoamento das normas que integram tanto o direito individual como o coletivo do trabalho no campo.

A plêiade de juristas aqui reunidos em Campinas, historicamente centro de irradiação cultural, irá na certeza propor a meditação e o exame de todas estas questões que levam ao aprimoramento das relações entre o capital e o trabalho na área do campo.

Regra aceita entre os que se dedicam ao estudo da problemática rural é a que, nos centros urbanos, os processos e as conquistas sociais e econômicas se processam em ritmo mais acelerado. Eufemisticamente, chegam alguns a dizer que os interessados se encontram mais perto dos centros do poder e por isso são ouvidos com mais atenção. Outros atribuem ao fenômeno o fato de que os trabalhadores e proprietários rurais se encontram dispersos, em áreas do território em que se medem dezenas e até milhares de quilômetros quadrados.

Ambos os argumentos têm valor relativo. Os modernos meios de comunicação dão acesso aos centros de poder aos homens do campo e da cidade, seja qual for a distância que se coloca entre os mesmos. Como se vê, a eficiência dos grupos de pressão, na realidade, não fica na dependência de maior ou menor proximidade do poder político.

O segundo argumento é de maior peso. Num país continental como o nosso, que em algumas regiões a população é rarefeita e que se apresenta sob a

(*) Substituindo o Presidente da FAESP.

forma de pequenas ilhas humanas perdidas no oceano verde das nossas florestas e terras cultivadas, tal fato não estimula o direito à associação. Para se filiarem a um órgão de classe, os homens têm que fazer um esforço que o homem da cidade desconhece. Este, da cidade, percorre dois, três ou mais quarteirões e chega à sede do sindicato que o representa; aquele, não raro, tem que percorrer longas distâncias para chegar ao sindicato que poderá dar força às suas reivindicações e que dará proteção aos seus direitos.

Sem embargos dessas dificuldades, o espírito associativo do centro rural vem se fortalecendo. Aqui permitam-me, os senhores congressistas, fazer pequena pausa para uma volta ao passado do sindicalismo rural.

Nos primeiros anos deste século, foi no campo, em especial no nosso Estado, que surgiram os primeiros sindicatos rurais. Tinha, o agricultor, o papel principal no cenário econômico e as levas de imigrantes europeus trouxeram para o Brasil rural idéias mais avançadas sobre a valorização do trabalho no campo. Nosso Estado apresentava as condições sociais e econômicas mais próximas, mais propícias ao sindicalismo rural.

Mas, com o correr do tempo, modificou-se o perfil da economia brasileira, o que repercutiu intensamente nas estruturas sindicais do campo. Na década de 1930, copiosa legislação criou a ossatura do sindicalismo urbano e não se ocupou, com o mesmo empenho, dos sindicatos rurais. Só nos anos 60 é que o sindicalismo rural teve normas legais específicas, e hoje milhares dessas organizações atuam nos mais distantes rincões do país, e suas realizações e sua influência no campo social, como no econômico, não podem ser ignoradas por ninguém, auxiliando na solução de problemas que vão desde a obtenção e o benefício previdenciário até a concessão de financiamento dos mais variados empreendimentos rurais. Eis, meus senhores, em breves pinceladas, o que foi e o que é o sindicalismo rural em nosso país.

Estamos às vésperas de uma revisão constitucional, portanto nada mais oportuno do que falar sobre as esperanças do homem do campo no plano legal. O primeiro alerta que fazemos ao legislador constituinte é no sentido de tornar mais flexível uma legislação voltada a problemas que se apresentam com matizes e contornos diferentes de um para outro Estado da Federação, de uma para outra região — utópico propósito de impor a uma realidade tão diversa, legislação rígida e uniforme. Reduzindo-se a ingerência estatal nesta área, terão os sindicatos campo mais largo para discutir as soluções que conhecem melhor do que quem quer que seja.

Bem se sabe que a atual Constituição de 88 veio consagrar o princípio da unidade sindical, como se infere da leitura do seu artigo 8º, em que diz o *caput* que é livre a associação profissional sindical, e, observando, já traz o inciso II que é vedada a criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica na mesma base territorial. E, não obstante essa regra constitucional, têm sido criados sindicatos ao lado de outros pré-existentes, o que gera incertezas e inseguranças nas já complexas relações empregador-empregado, notadamente no seio do Poder Judiciário Trabalhista, quando este tem estado a compor conflitos de interesses de seus jurisdicionados.

Ora, essa criação indiscriminada de sindicatos à margem da própria estrutura sindical não merece boa acolhida dos cultores do Direito e, se se pretende fazer o desmembramento de uma categoria, o que é plenamente desaconselhável

na área rural, deve tal decisão que ser tomada em regular assembléia realizada pelo sindicato pré-existente. E nesse sentido, de que a decisão deve ser tomada em assembléia realizada dentro do sindicato pré-existente, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho já fixou clara posição como se constata de um venerando acórdão, palavra do insigne Ministro Marcelo Pimentel, em que diz: "A Constituição vigente não autorizou a criação arbitrária e aleatória de sindicatos. É opinião geralmente aceita que, enquanto não for promulgada a lei ordinária, prevalece o entendimento que tem aplicação a teoria da recepção segundo a qual os dispositivos da legislação anterior à edição da Carta Magna permanecem em vigor naquilo em que não colidem com ela." Dá-se, assim, uma novação, o que significa que as normas ordinárias são recepcionadas pela nova ordem constitucional e submetidas a um novo fundamento de validade. "Isto quer dizer", continua o insigne Ministro, "que o Título 5º da CLT mantém-se vigente naqueles dispositivos que não contrariam o artigo 8º da Lei Maior. Nesse ponto parece-me oportuno tecer alguns comentários sobre o problema do registro dos sindicatos no órgão competente". E continua o Ministro: "Desaparecendo o reconhecimento, o sindicato passa a existir legalmente após o registro dos estatutos do órgão próprio. Isto significa que o artigo 520 da CLT está parcialmente revogado, quer quanto à carta de reconhecimento assinada pelo Ministério do Trabalho, quer no que tange à existência de associação profissional como etapa prévia para a criação do sindicato.

Todavia, na falta de lei ordinária onde registrar seu sindicato? A resposta deve levar em conta a natureza do sindicato que não se enquadraria entre as associações civis e muito menos entre as sociedades comerciais, constituindo-se numa associação específica. Ademais, o sindicato é extremamente complexo, cada categoria ou conjunto de categorias conexas ou similares pode ter o seu sindicato e, se não houver mapeamento prévio das atividades ou categoria e das bases territoriais, os sindicatos de maior representatividade irão prevalecer sobre os mais fracos. Os registros de pessoas jurídicas, civis e comerciais não estão preparados para o registro sindical. Não estão nem devem estar. O legislador constituinte, aliás, deve ter consciência disto, tanto que endereçou o registro a órgão competente, sem determiná-lo. Continuando o Ministro: "Considerando que a *lex legum* veda a criação de mais de uma entidade sindical, em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, pode-se deduzir que o legislador constituinte quis precatar um certo enquadramento sindical, a fim de não atropelar a própria autonomia. Tanto assim é que, mesmo admitindo seja a base territorial definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, prevalecem como pontos cardeais a unicidade e o município como base territorial mínima." Assim, conclui o ilustre Ministro, o desmembramento só poderá se dar dentro do próprio sindicato titular da Carta Sindical, se dela possuidor ou se anterior àquela que se quer desdobrar, conforme se nota no Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo 28.555/91".

Senhores congressistas, estas são as palavras modestas e sucintas, acerca do sindicalismo rural brasileiro, notadamente das suas tendências atuais, e ao encerrá-las queremos deixar alicerçado como perspectivas do sindicalismo o que segue:

Que o sindicalismo brasileiro, ao adotar modelo conciliatório da liberdade sindical e o princípio da unicidade, o que embora tenha ensejado alguma polêmica, nós entendemos perfeitamente viável a convivência desses dois princípios para a salutar vida e fortalecimento do sindicato. Em tudo na vida há necessidade de alguma disciplina. Até Deus, o Supremo Criador, se auto-disciplinou quando fez o mundo em seis dias e descansou no sétimo dia, e, quando criou o homem,

ordenou que comesse de todos os frutos, à exceção do fruto da árvore do conhecimento.

E a outra perspectiva que temos a trazer de forma modesta aos senhores congressistas é a necessidade ou a continuidade do fortalecimento crescente das entidades sindicais. E esse fortalecimento só se consegue com a conscientização dos integrantes da categoria e essa conscientização faz com que haja participação e a escolha dos líderes, realmente líderes autênticos, e que possam estes bem representar a categoria e que possam defender, como diz a Carta Magna, os direitos, as aspirações, e os interesses da categoria, e que possam, a classe, os dirigentes, a categoria unida, fazer e ter força às suas legítimas reivindicações. E possa instar aos poderes constituídos a, quando remeterem normas ao meio rural, o façam com ponderação, de tal forma que sejam compatíveis com a realidade.

Há necessidade desta conscientização, a fim de que as lideranças autênticas possam escolher bem seus assessores e seus auxiliares, refletir e encaminhar as legítimas aspirações, escolher representantes competentes, indicar juízes capazes, que levem a realidade e o dia-a-dia do chão à Justiça do Trabalho, a fim de que esta possa, através de decisões nos dissídios individuais, ou de normas coletivas, adotar decisões que sejam exequíveis e adequadas ao meio rural.

VISÃO GLOBAL DO DIREITO DO TRABALHO RURAL NO BRASIL

AMAURI MASCARO NASCIMENTO(*)

S. Exa., Sr. Presidente do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho desta Região, Dr. Adilson Bassalho Pereira; Exmas. autoridades civis e militares já mencionadas do Poder Executivo, Poder Judiciário, Poder Legislativo, Srs. advogados, Srs. professores, Srs. congressistas, meu prezado amigo e grande mestre, Prof. Néstor de Buen Lozano, que nos honra com sua indispensável presença, srs. participantes. O Primeiro Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural. Congressos há muitos. Eu mesmo tenho tido a honra de participar de centenas deles por todo esse País; congressos de Direito do Trabalho, congressos de Direito Coletivo do Trabalho, de Direito Individual, Processual, de Previdência e Seguridade Social; mas aqui houve uma feliz e singular idéia, uma lembrança. Uma lembrança em torno de um tema pelos congressos esquecido: o trabalho rural. Na medida em que se difunuiu esta realização, os comentários que ouvi sempre foram os mesmos: que bela lembrança, que feliz iniciativa do Tribunal Regional do Trabalho de Campinas, através do seu dinâmico Presidente, Dr. Adilson, em escolher, em eleger este tema como objeto de um Congresso; o trabalho rural. O que, por si, justifica o sucesso deste evento, atestado com tão honrosas presenças e com o apoio e a participação maciça dos interessados. Daí porque permito-me iniciar expressando os meus maiores e melhores cumprimentos aos organizadores deste Congresso — Dr. Adilson e a comissão organizadora, integrada também pelo Dr. Irany Ferrari, pelo Dr. Guilherme Pivetti Neto e pelo Dr. Ramon Castro Touron. A todos os nossos maiores cumprimentos, os nossos parabéns pela iniciativa.

Em segundo lugar, assinalar que o trabalho rural é um tema multidisciplinar, com envolvimento múltiplos, dadas as relações com a economia. E aí está o País lutando pelo aumento das suas safras agrícolas para permitir um razoável equilíbrio da balança comercial, para produzir alimentação à população das maiores do mundo, para permitir abertura de empregos e o desenvolvimento das regiões. Não interessa apenas à economia, interessa à política, e aí estão as discussões sobre Reforma Agrária, os critérios que devem ser adotados no sentido de fazer com que o País que tem esta imensidão territorial possa da mesma tirar o melhor proveito possível, no sentido da melhoria da condição social do trabalhador, do seu povo, e do desenvolvimento do processo produtivo nacional. É um tema que não só é multidisciplinar, mas que se comunica com os demais grandes temas trabalhistas deste País. Acredito ser inviável tratar o trabalho rural de modo isola-

(*) Professor titular de Direito do Trabalho, da USP.

do, como se fosse um epifenômeno separado das idéias que hoje são discutidas por todos nós, quanto ao modelo de relações de trabalho que queremos para o nosso País, sem prejuízo das suas tradições, mas com a visão prospectiva de futuro, capaz de dar às relações entre o capital e o trabalho o impulso necessário, a fim de que os problemas que hoje perturbam esse relacionamento possam ser corrigidos, retificados, e o país possa progredir.

Não é possível tratar o trabalho rural sem sublinhar o grande desequilíbrio que houve na história normativa das relações de trabalho no Brasil. Um desequilíbrio que nasceu por volta de 1930, com as concepções então predominantes, e que nos levaram a um sistema de relações de trabalho excessivamente concentrado no Direito Individual do Trabalho legislado pela mão exclusivista do Estado e, ao mesmo tempo, à asfixia do Direito Coletivo do Trabalho. Daí porque toda a nossa tradição é legalista e centralizada na produção estatal de normas e condições de trabalho, dentro do princípio de que cumpre ao Estado, e somente ao Estado, resolver a questão social, enquanto que outros países, partindo de premissas diferentes, promoviam um desenvolvimento equilibrado entre Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho, certos de que o Direito Coletivo do Trabalho — que abrange a organização sindical, a negociação coletiva, o direito de greve, a representação dos trabalhadores —, certos de que o Direito Coletivo bem estruturado cumpriria um papel instrumental, eficaz, ao lado do Estado, para fazer com que o sistema de relações de trabalho refletisse não só a vontade imperativa do Estado, mas também o resultado dos próprios enlances jurídicos diretos, estabelecidos entre os próprios interlocutores sociais. Daí os estudos que hoje se desenvolvem em nosso País, nas cúpulas do Estado e entre os interlocutores sociais, voltadas para o ponto em que todos, se discutem o grau, não discutem o sentido: todos estão de acordo na necessidade da redução da presença do Estado nas relações de trabalho. E é o que noto pela vontade das centrais sindicais, por manifestações empresariais e também pela posição sempre respeitada do Governo, através do Ministério do Trabalho, que não é possível tratar do trabalho rural sem pensar na modernização das leis trabalhistas. A Consolidação das Leis do Trabalho completou 50 anos. Nem a nossa casa, a nossa residência, resiste 50 anos sem pelo menos uma pintura. A CLT atravessou todo esse tempo, teve alguns pouquíssimos remendos, num ou noutro capítulo, mas ela, embora significando um marco notável na história da legislação trabalhista brasileira, não tem mais condições de dar respostas suficientes às aspirações da época, além de se achar atingida inexoravelmente pela Constituição Federal de 1988, que revogou diversos dispositivos da CLT, dessa mesma CLT que continua a ser reproduzida e republicada como se nada tivesse acontecido. Como é difícil ao professor, em uma aula, quando um aluno consulta um texto da CLT, explicar: "não, nesta parte de organização sindical, do que você está lendo na legislação, 70% não se acha mais em vigor; é que não foi feito ainda o trabalho de 'enxugamento' da lei infraconstitucional à luz dos princípios da Constituição de 1988. Não, quando você lê na CLT 'jornada semanal de 48 horas', 'não é mais; apenas não foi feito ainda este trabalho de adaptação da Lei à Constituição, que já prevê a jornada semanal de 44 horas. Não, quando você lê na CLT 'adicional de horas extras de 20 ou 25%', não leia isto, não é mais isto que está em vigor; está em vigor a Constituição Federal, dispondo do mínimo de 50%". E eu poderia ficar aqui relacionando uma série de dispositivos e de temas que não estão sequer mais vigentes, mas são republicados na CLT. Daí a necessidade inadiável de modernização das leis trabalhistas, quando não por uma questão de transformação de idéias, pelo menos para um casamento, para um ajuste entre a CLT e a Constituição de 88 que, ao que se diz, pode passar inclusive por revisões.

· Não é possível tratar o trabalho rural sem ver que está relacionado com os mais altos temas das políticas sociais do país: a política de saúde do país, a política de emprego do país, a política de previdência do país, a política agrária do país. Seria uma suposição totalmente ilusória a de que a legislação trabalhista é o fim, em si mesmo, e isoladamente está com todas as potencialidades suficientes para solucionar as grandes questões, inclusive as relações de trabalho no meio rural. Sem modificações nas grandes políticas do país, é inviável cogitar de um avanço, de um aperfeiçoamento nas relações de trabalho no meio rural. Mesmo porque, no nosso desenvolvimento cultural, essas relações ainda são marcadas por um certo compasso de atraso em relação aos avanços que são verificados nas relações de trabalho dos meios urbanos. Basta mostrar que até mesmo no plano internacional auxiliar, se dermos um balanço no número de convenções da Organização Internacional do Trabalho voltadas para o trabalho rural, veremos que menos de 5% dessas convenções são dedicadas a esses temas, abrangidas nesse percentual aquelas que se referem também à previdência social rural, de modo que, em cerca de 160 convenções da OIT, menos de 5% das mesmas se ocupam do trabalho rural. Não que os países não tenham legislado sobre o assunto. Se verificados os sistemas jurídicos há uma certa indefinição dos mesmos, mas não um alheamento total a esta questão.

Para fins didáticos, é possível dizer que os países que legislam a respeito do trabalho rural adotam duas posições centrais. Primeiro a dos países nos quais a legislação do trabalhador urbano e do trabalhador rural é comum, de modo que o mesmo texto é aplicado a ambos, como ocorreu em 1931 na Espanha, com a Lei do Contrato de Trabalho; na Argélia, em 75; no Equador, com o Código do Trabalho de 78; em El Salvador, com o Código do Trabalho de 63. Outros países, no entanto, têm normas diferentes, que não são comuns para o trabalho urbano e para o trabalho rural, subtrivindo-se estes em países nos quais as normas diferentes resultam num mero capítulo do trabalho rural dentro das leis gerais que regulam o trabalho, e outros nos quais há leis esparsas, separadas, autônomas, próprias para o trabalho rural e independentes das leis que são feitas para o trabalhador urbano. A Lei Federal do Trabalho no México tem um capítulo sobre trabalho rural. A Argentina, em 44, editou o Estatuto do Peão e, mais recentemente, a Lei 22.248 com regime nacional do trabalho agrário. É possível exemplificar também com o Chile, que em 67 legislou sobre salários em dias não trabalhados no meio rural por condições climáticas, e depois o Decreto-lei 2.278 sobre o contrato de trabalho: em um dos seus títulos, "Os Contratos Especiais", há dispositivos voltados para o contrato de trabalhadores agrícolas. O Uruguai, que em 78 editou o Regulamento do Estatuto do Trabalhador Rural... Poderíamos questionar a necessidade ou não de legislações próprias para o trabalho rural. Haveria mesmo no ordenamento jurídico um lugar específico para leis do trabalho rural ou essas leis seriam, na sua estrutura geral, semelhantes àquelas que são aplicáveis ao trabalho urbano? O que se nota é, quanto à organização sindical, países que aplicam as mesmas leis para o meio urbano e o meio rural, e países que aplicam leis diversas, como é o caso da Guatemala. No Brasil, nós estamos numa fase de transição, que seria parametrada na passagem de uma diversidade de legislações para uma paridade de legislações — mas não uma paridade absoluta. E, no outro sentido, de um agrupamento dos trabalhadores rurais, segundo critérios geográficos, para um agrupamento semelhante ao dos trabalhadores urbanos, segundo o critério profissional. Começou há muito tempo essa evolução

legislativa no Brasil. Todos sabem que quando não havia ainda no Brasil uma lei de sindicalização do trabalho urbano, já havia desde 1903, precedendo-a, uma legislação, o Decreto 979, sobre a liberdade de organização de sindicatos no meio rural criados simplesmente através de registro em cartório, e, em 1945, o Brasil já dispunha de uma lei a respeito de sindicalização patronal no meio rural. Depois, o nosso País, com a CLT, excluiu o trabalhador rural da sua aplicação, salvo alguns dispositivos para os quais a CLT fazia uma remissão.

A maior lei do trabalho rural, não mais hoje vigente, que tivemos no Brasil foi em 1963: o "Estatuto do Trabalhador Rural". Na verdade, é uma "mini CLT" rural, tratando de relações individuais, de relações coletivas, de direito processual do trabalho, de fiscalização trabalhista no meio rural e de previdência social. Ampla, abrangente, dentro dessa idéia de que o Estado conseguiria, através dessa legislação enorme, promover, de algum modo, um impulso no sentido da melhoria da condição social do trabalhador. Foi revogada. O critério adotado em 1973 foi oposto, porque a Lei 5.889 é omissiva sobre a organização sindical no meio rural, remetendo ao enquadramento que era previsto já em 1971; um enquadramento de uma lei que mais se preocupou em cobrar contribuições sindicais do que, na verdade, dispor sobre a organização sindical rural. O critério de 73 é oposto ao critério de 63. O de 63 é expressão do sistema brasileiro na amplitude da legislação; o critério de 73 é de uma legislação simples, reduzida, com poucos dispositivos (17 ou 18 artigos) contra os 183 de que era constituída a legislação de 10 anos atrás. E com a Constituição de 88 estabelece um novo marco. Parece-me que a idéia básica que há de ficar sobre as relações de trabalho rural em função do posicionamento, da diretriz adotada pela Constituição Federal de 1988, é de uma reversão dos outros; da diversidade de direitos e legislações para a aproximação e a paridade. Daí porque dispõe o artigo 7º da Constituição de 88 que os direitos básicos constitucionais previstos são aplicáveis tanto aos trabalhadores urbanos como aos trabalhadores rurais. E daí dispor, também, no mesmo diapasão, o artigo 8º da Constituição Federal que a organização sindical prevista para o meio urbano é a mesma, com as mesmas normas constitucionais previstas para a organização sindical rural. Eis aí a aproximação, eis aí a paridade, tanto do artigo 7º, quanto aos direitos individuais, quanto do artigo 8º, quanto às relações coletivas de trabalho.

Não impede a Constituição que se faça uma legislação infraconstitucional com normas específicas, não obstante esse quadro básico de direitos passou a ser comum, o que não significa a revogação da Lei 5.889 naquilo que ela tem de peculiar, próprio, específico para o trabalho rural. Há pontos comuns e há pontos diferentes, não é possível uma unificação total. Há certos aspectos das relações de trabalho rural que, ainda que se queira promover esta aproximação, essa similitude, têm que ser tratados de modo específico. O local da prestação de trabalho. Não é possível partir do pressuposto equivocado de que as consequências advindas do local da prestação de trabalho possam ser as mesmas. Basta exemplificar com o problema da jornada de trabalho, dos intervalos, das horas extras, com a concentração que há no meio urbano, com o trabalho prestado no recinto de um estabelecimento, onde há um cartão de ponto com a marcação dos horários de entrada e de saída, e a desconcentração inerente a própria natureza das propriedades rurais, principalmente aquelas que são extensas, nas quais o trabalho é prestado em lugares difusos, sem a possibilidade, portanto,

da mesma visualização, do mesmo tipo de controle existente quanto ao trabalho prestado no estabelecimento.

As Constituições Brasileiras foram basicamente omissas a respeito do tema, salvo a de 34 que se preocupava com o trabalho rural, mas de lá demos um salto até a atual com essa aproximação. Mas as conseqüências desta aproximação, desta harmonização de direitos urbanos e rurais, as conseqüências ainda não se mostram evidentes, não estão claras porque não houve tempo ainda sequer para uma profunda interpretação das mesmas e do sentido, do significado, dessa nova diretriz a respeito da legislação infraconstitucional. Há direitos comuns, não só diretamente estabelecidos pela Constituição, mas há também o direito subsidiário, porque a Lei 5.889, repito, em vigor, dispõe que a lei do trabalho urbano é aplicável no meio rural subsidiariamente. De modo que essa canalização legal ainda se faz também por força e decorrência da subsidiariedade.

Há pontos comuns, portanto, no caso do urbano e no caso do rural, com algumas derrogações da Constituição à Lei 5.889. Eu diria, só a título exemplificativo, que comuns são disposições como as que tratam de salário mínimo, tanto para o meio urbano como para o meio rural; a idade mínima de admissão no trabalho — 14 anos, pela Constituição Federal —, o que se aplica no meio urbano e no meio rural, salvo aprendizagem; Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, agora comum aos dois tipos de trabalhadores; seguro-desemprego; direito a pisos salariais; irredutibilidade dos salários, salvo acordo ou convenção coletiva; garantia de salário variável não inferior ao mínimo; 13º salário; remuneração do trabalho noturno maior que a do diurno, sendo que continuam a vigorar as disposições específicas sobre trabalho noturno agrícola e de pecuária previstas na Lei 5.889; participação nos lucros, por força da Constituição, também aplicável às relações de trabalho rural — e há uma lei, que está por ser promulgada pelo Congresso Nacional, estabelecendo os critérios a respeito deste assunto —; férias remuneradas com acréscimo de 1/3; licença-gestante; aviso prévio proporcional no mínimo de 30 dias; normas de segurança e higiene; adicional de insalubridade e periculosidade e etc., e vai por aí agora (?). Essa aproximação, portanto, vem trazer uma base legal muito mais ampla hoje para o trabalho rural do que a antes existente, dentro dessa idéia clara de que as normas constitucionais, por ordem da própria Constituição, são extensivas ao trabalho rural.

Há uma diversificação infraconstitucional em alguns aspectos. Quanto ao âmbito das relações de trabalho rural há algo específico, porque a Lei do Trabalho Rural, no artigo 17, tem como sujeito trabalhador não só o empregado subordinado, mas outros trabalhadores também não enquadráveis no conceito de empregado. Isso se fez não por iniciativa dessa lei. Já era um critério anterior das leis passadas que se aplicavam a empregados e aos chamados volantes e aos chamados avulsos também, de modo que a Lei 5.889 apenas repetiu uma tradição legislativa no Brasil, como que a dar uma carta branca para que a jurisprudência se encarregasse, no que for compatível, de fazer uma exceção de direitos do empregado para outros tipos de trabalhadores rurais. Mas a subordinação continua sendo, sob o prisma doutrinário, a grande fronteira para separar parcerias e arrendamentos ou empreitadas próprios dos impróprios, utilizando-se a doutrina da subordinação como um critério de separação entre as duas fronteiras: a atingida pelas leis trabalhistas e a não atingida pelas leis trabalhistas.

Há nessa diversidade infraconstitucional uma série de direitos próprios: o adicional noturno de 25%, maior que o urbano que pela lei é de 20%; o desconto de 20% de moradia, diferente, portanto, do que ocorre nos meios urbanos; há o descanso após 6 horas de trabalho contínuo, enquanto no meio urbano, 4 horas de trabalho contínuo — a Constituição nada dispõe sobre intervalo, de modo que neste ponto não houve equiparação —; há, como uma diversificação, o direito à integração na remuneração anual dos valores resultantes da plantação intercalada — figura específica das relações rurais e que não é encontrada nas relações urbanas. E como diversificação ainda citaria, no plano agora constitucional, a prescrição, tema que não me compete aprofundar porque será tratado, e com certeza muito bem, no Painei destinado à sua apreciação. Há comprovação quinquenal do cumprimento das obrigações trabalhistas que isenta o empregador desses ônus, ressalvado o direito de ação, a qualquer tempo, do artigo 233 da Constituição Federal.

Em conclusão: Primeiro lugar — houve alterações introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro quanto às diretrizes que estão estabelecidas para sua política legislativa sobre as relações de trabalho no meio rural.

Segundo — essas alterações modificam o curso, que até hoje vinha sendo seguido pelo nosso país, de uma diversidade de tratamento legal entre o trabalhador urbano e o trabalhador rural para uma aproximação ou até mesmo identidade de tratamento constitucional, quer quanto às relações individuais de trabalho, nos direitos básicos elencados pela Constituição no artigo 7º, e nas questões pertinentes às relações coletivas de trabalho, relacionadas no artigo 8º da Constituição Federal, de modo que estes dois dispositivos contêm os mesmos princípios informadores das relações de trabalho do meio urbano e do meio rural, posição contrária àquela que vinha sendo adotada pelas Constituições omissivas que tínhamos em nosso país e pela legislação infraconstitucional.

Terceiro — a Lei 5.889 continua em vigor naquilo que não se atrita com a Constituição. Em alguns pontos se atrita, como é o caso do salário mínimo, permitindo pagamento menor para pessoas que não tenham 16 anos de idade, que é vedado pela Constituição Federal com esta aproximação de tratamento.

Em quarto lugar, a diretriz adotada pelo atual Direito brasileiro representa um aumento de tutela legal ao trabalhador.

Em quinto lugar, os impactos que hoje se fazem sentir sobre o próprio modelo de relações de trabalho em nosso país atingem, necessariamente, as idéias aplicáveis às relações de trabalho rural, inclusive as idéias pertinentes a uma organização sindical mais livre e atuante e ao desenvolvimento das negociações coletivas que, ao contrário do que alguns pensam, são razoavelmente desenvolvidas no meio rural, inclusive no Norte e no Nordeste do país. Aqui mesmo tenho uma cláusula de convenção coletiva de trabalho de Alagoas, resolvendo o tormentoso problema do trabalho do chefe de família, com esposa e filhos, e a existência de um contrato de equipe de várias relações de emprego ou uma relação de emprego simplesmente com o chefe da família. Questão que lá foi solucionada, não pela lei, que não dá elementos para esse fim, mas através de um contrato coletivo, não sendo, portanto, exagerado pensar que no meio rural essa mesma aspiração que hoje é encontrada em várias correntes do movimento sindical empresarial com extensões para o contrato coletivo de trabalho, inclusive

nacional, no meio rural, sem nenhuma dúvida, essas discussões terão que ser feitas.

E, finalizando, supor que é possível melhorar, aperfeiçoar, as relações de trabalho no meio rural, sem que o país consiga equacionar os seus grandes problemas é utopia; e o problema maior, que temos que resolver e que repercute em todo os demais e sem cuja solução nada mais será possível solucionar, é o problema da inflação. Enquanto o Brasil não ajustar a sua economia, não dominar a sua inflação, todos os esforços, inclusive do Estado e através da lei, não conseguirão atingir os seus objetivos. Muito obrigado.

SESSÃO DE ENCERRAMENTO

Dr. Adilson Bassalho Pereira: Exmo. Sr. Ministro Orlando Teixeira da Costa, muito digno Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, cuja presença nesta Mesa é uma honra enorme para o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e para os promotores deste conclave, e a quem aproveito, desde logo, para agradecer a brilhante lição com que encerrou o ciclo de trabalhos aqui iniciado há dois dias atrás; Exmo. Sr. Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva, digníssimo Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho; Exmo. Sr. Ministro Vantuil Abdala, do Tribunal Superior do Trabalho; Exmo. Sr. Dr. Luiz Carlos Cândido Martins Sotero da Silva, digníssimo Procurador Regional do Trabalho da 15ª Região; Exmo. Sr. Professor Néstor de Buén Lozano; Exmo. Sr. Professor Amauri Mascaro Nascimento; Exmo. Sr. Dr. Gerson Lacerda Pistóri, muito digno Presidente da AMATRA XV; Exmo. Sr. Dr. Ramon Castro Tournon, Presidente da AJUCLA XV; Exmo. Sr. Dr. Orlando Izaque Birrer, Presidente da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo; Exmo. Sr. Dr. Leny Santanna, Juiz Classista do TRT da 2ª Região e aqui representando a Presidência da Federação da Agricultura do Estado de São Paulo; Exmo. Sr. Dr. Maurício de Campos Veiga, que representa nesta Mesa as entidades produtoras de sucos cítricos; Exma. Sra. Dra. Elimar Salum, representante da Associação das Indústrias de Açúcar e Alcool do Estado de São Paulo; meus caros colegas de Magistratura, de primeiro e segundo graus; senhores Procuradores; senhores Advogados; senhores Sindicalistas; senhores Empresários; minhas senhoras e meus senhores. Quero começar confessando minha surpresa e minha perplexidade, e já direi porque. Tenho dois grandes amigos, ambos juizes, ambos mestres para mim, ambos paradigmas para mim, presentes neste auditório: os nobres Juizes Francisco Garcia Monreal Júnior e Wagner Giglio, os quais, em oportunidades diversas e em situações distintas, me transmitiram o mesmo conselho ou o mesmo conceito, o de que também na área cultural, na área científica, não pode haver progresso sem audácia, não pode haver progresso sem atrevimento, até. Pois bem, sr. Ministro Orlando Teixeira da Costa, a audácia e o atrevimento da descoberta do Direito do Trabalho Rural como tema de congresso jurídico autônomo, já deram algum fruto, já geraram algum progresso. Basta que se olhe para este auditório, basta que se passem os olhos nos resultados dos estudos aqui efetuados, para que se veja que essa idéia de lembrar do trabalho rural, de mostrar que ele existe também, e que, mais do que existir também, ele é, na verdade, a área de trabalho onde o maior número de brasileiros ganha o seu pão, esta idéia, sr. Ministro, frutificou. Nós jamais pretendemos chegar ao dia de hoje, no final deste conclave, como os donos da verdade, como aqueles que teriam descoberto a fórmula mágica de resolver os problemas das relações de trabalho no campo. Jamais tivemos essa pretensão. O que pretendíamos era que, aqui, nos estudos e no diálogo entre os profissionais da área, juizes, procuradores, advogados e, principalmente, sindicalistas de trabalhadores e sindicalistas de empregadores, se chegasse a apontar alguns caminhos, alguns caminhos consensuais, que nos permitissem vislumbrar um futuro melhor para essas mesmas relações de trabalho. E isso me parece que foi aqui conseguido.

A minha surpresa e a minha perplexidade, a que me referi no início, são devidas à enorme afluência de pessoas interessadas nessa matéria. Tínhamos convicção, quando imaginamos este Congresso, de que haveria realmente algum interesse, mas jamais imaginamos que o nosso chamamento fosse receber tantas adesões. Estão presentes aqui 516 congressistas: 411 do interior do Estado de São Paulo, mais precisamente de 130 municípios do interior do Estado de São Paulo; 65 da capital de São Paulo; 39 de outros Estados, a saber: Alagoas, Bahia, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Maranhão, Minas Gerais, Paraná, Piauí, Rondônia e Santa Catarina, além, é óbvio, do nosso convidado mexicano, que nos deu aqui uma lição memorável. Este resultado, no entanto, só foi possível em face de alguns elementos, de algumas circunstâncias, que eu não poderia deixar de mencionar. Em primeiro lugar, em virtude da coesão da Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que tenho a honra e a satisfação de dividir com os nobres Juizes Oswaldo Preuss, Plínio Coelho Brândão e José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Em segundo lugar, em decorrência do apoio decidido, do apoio diuturno, dos demais integrantes daquela Casa de Justiça. Em terceiro lugar, em razão do trabalho incansável da equipe que tive a felicidade de formar na direção de tal Tribunal, equipe administrativa, que capitaneou o trabalho de inúmeros outros servidores nossos, os quais demonstraram mais uma vez o valor do servidor público brasileiro. Não vou declinar nomes para não cometer injustiças. Isso também foi possível em face do apoio decidido das entidades patrocinadoras deste conclave, e me permitam que faça uma leitura, porque também não quero cometer injustiças. Em primeiro lugar, a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região, tão nova mas já de tão grandes tradições. Em segundo lugar, a Associação dos Juizes Classistas da Justiça do Trabalho da 15ª Região, também já com a sua trajetória marcada no cenário trabalhista do país. A Prefeitura do município de Campinas também colaborou, da mesma forma que colaborou a FETAESP, Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo; a FAESP, Federação da Agricultura do Estado de São Paulo; o SENAR, Serviço de Aprendizagem Rural do Estado de São Paulo; a AIAA, Associação das Indústrias de Açúcar e de Alcool do Estado de São Paulo; o SIAESP, Sindicato da Indústria do Açúcar do Estado de São Paulo; o SIFAESP, Sindicato da Indústria da Fabricação de Alcool do Estado de São Paulo; a ANIC, Associação Nacional das Indústrias Cítricas; a ABECITRUS, Associação Brasileira dos Exportadores de Cítricos; a ABRASUCOS, Associação Brasileira das Indústrias de Sucos Cítricos; e, finalmente, o Banco do Brasil, que nos deu também todo o apoio, além de seu patrocínio.

Esta enunciação demonstra algo que acabou por refletir-se nos trabalhos deste Congresso: é só trabalhando em conjunto, é só produzindo através do entendimento, que se vai chegar a apontar caminhos e soluções para os problemas do país. Nós temos aqui presentes, como eu já disse, 516 congressistas. Seria chegada a hora, agora, de lhes dizer adeus, mas graças ao notório sucesso da iniciativa deste Congresso, posso me furtar a esse adeus. Quero dizer apenas até breve, porque tenho a satisfação de anunciar, para o final de agosto de 1994, na cidade de Bauru, o Segundo Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural. Este é o maior atestado de que estávamos certos, nós todos que compomos o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, ao pensarmos na utilidade deste conclave. Muito obrigado.

**2º CONGRESSO DE DIREITO
DO TRABALHO RURAL,
REALIZADO NA CIDADE DE BAURU**

**PROMOÇÃO DO TRT
DA 15ª REGIÃO**

A OIT E O TRABALHO RURAL

ARNALDO SÜSSEKIND^(*)

Professor Wagner Giglio, meu confrade, Nestor de Buen, Juiz Adilson Basalho Pereira. Muito agradecido pela maneira em que fui recebido neste auditório e pelas palavras proferidas pelo meu amigo Wagner Giglio.

Quero agradecer ao Presidente e ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região a honra que me deram de participar deste Congresso, oferecendo a sua renomada biblioteca, uma das melhores do país em direito do trabalho.

Cabe-me falar sobre a Organização Internacional do Trabalho e o Trabalho Rural.

Vou dividir minha dissertação em 3 partes:

A primeira, para lhes narrar o que é a OIT, como funciona e o que são as Convenções Internacionais do Trabalho.

A segunda parte, para me referir às convenções e às principais recomendações elaboradas para o trabalho rural. E, finalmente, a terceira parte, o confronto da legislação brasileira quanto aos temas objetos dessas convenções.

A OIT foi criada pelo Tratado de Versailles, em 1919, junto, portanto, à Liga das Nações, que acabou, como os Senhores sabem, antes da 2ª guerra mundial.

O trabalho desenvolvido pela OIT foi de tal monta que se tornou o único organismo internacional a sobreviver à 2ª guerra mundial, passando a vincular-se à ONU, Organização das Nações Unidas. Hoje, portanto, a OIT faz parte da família das Nações Unidas.

A sua estrutura possui 3 órgãos, o mais importante é a Conferência Internacional do Trabalho, que é sua Assembléia Geral, seu parlamento. É ela quem faz as convenções, as recomendações, aprova, dá as diretrizes da OIT. Esta assembléia reúne 158 países, portanto, com sentido de universalidade. Cada um de seus estados-membros participa com 4 delegados: 2 delegados governamentais, um de trabalhadores e um de empregadores, estes dois últimos indicados pelas entidades sindicais mais representativas das respectivas classes. E os dois governamentais, indicados pelo governo. Cada país tem, portanto, 4 votos na Assembléia Geral. Isto é uma novidade no Direito Internacional Público, que vem de 1919, porque até então, os organismos internacionais tinham suas deliberações

(*) Ex-Ministro do Trabalho e da Previdência Social. Ex-Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Representante do Brasil junto à OIT.

adotadas, tão somente, por plenipotenciários governamentais e não com a participação tripartite de empregados e empregadores.

O outro órgão da OIT é o Conselho de Administração que é constituído de 52 membros, sendo 10 os países considerados de maior desenvolvimento económico-social, um dos quais é o Brasil; 18 países eleitos de 3 em 3 anos, 14 trabalhadores eleitos de 3 em 3 anos e 14 empregadores eleitos de 3 em 3 anos. O Conselho é a direcção colegiada da OIT, a que, no momento, eu tenho a honra de pertencer.

O órgão executivo, dir-se-ia o Ministério do Trabalho Mundial ou a Secretaria Técnico Administrativa, chama-se Repartição Internacional do Trabalho.

Essa repartição tem sede na cidade de Genebra, na Suíça, onde ficam seus directores e seus departamentos gerais, mas ela se espalha por todo o mundo através de órgãos regionais especializados, por exemplo, o SINTERFOR, que cuida da formação profissional na América Latina e outros órgãos que cuidam de administração de trabalho, de ambiente de trabalho, segurança e medicina do trabalho, enfim, são órgãos regionais especializados. Dispõe, também, em cada um dos estados-membros, de um escritório de representação, uma espécie de Consulado da OIT, que pode abranger um ou mais de um dos estados e, para coordenar estes escritórios, funciona um escritório de enlace, em cada continente. Na América Latina, ele funciona em Lima, no Peru.

Ainda, a OIT possui 2 fundações com certa autonomia, tanto porque fundações, vinculadas a ela, OIT. O Instituto Internacional de Estudos Sociais que realiza cursos para o adestramento de juristas ou de pessoas interessadas no Direito do Trabalho ou Seguridade Social, seria a Universidade da OIT, e o Centro Internacional de aperfeiçoamento profissional e técnico, que cuida de formar monitores de formação profissional para ter efeitos multiplicadores nos países, que funciona na cidade italiana de Turim.

A finalidade da OIT sobre o prisma político-social é o de universalizar a Justiça Social, tornando tanto quanto possível uniforme, os direitos eu digo tanto quanto possível, por que é uma utopia pensar-se em uniformizar direitos sociais em um mundo tão dividido como aquele em que vivemos, onde países plenamente desenvolvidos convivem com outros em via de desenvolvimento e muitos, plenamente subdesenvolvidos.

Há um fosso entre os países que vem se agravando sobretudo a partir de 1960, mas o objetivo político-social é de universalizar a justiça social, eliminando a miséria tanto quanto possível. Para isso, a OIT se vale de 2 instrumentos, ou dois procedimentos, primeiro sua atividade normativa, isto é, as Convenções e Recomendações que aprovam, que são os instrumentos com que disciplina ou procura disciplinar matéria trabalhista de seguridade social e matérias conexas, e o segundo procedimento é o da cooperação técnica, que se desenvolveu, principalmente a partir de 1960, porque a OIT chegou a conclusão que esse abismo entre países imporia a necessidade de a OIT melhorar as condições objetivas dos respectivos estados-membros para que eles tivessem condições sócio-económicas para adotar as convenções e recomendações da própria organização.

Ainda, uma função técnica importante de OIT que é realizada não apenas pela difusão das Convenções e Recomendações, mas também pela promoção e difusão de estudos e pesquisas sobre temas do Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Passemos então a examinar a atividade normativa da OIT que é aquela que vai concernir às Convenções sobre trabalho rural, que é o objeto deste Congresso.

A Convenção é um tratado multilateral, aberto e de caráter normativo. Explicaremos:

É um tratado multilateral, porque a ele podem aderir número indeterminado de países, por isso mesmo ele é aberto, aberto a esta adesão, à ratificação dos países e tem efeito normativo. Com isto a OIT inaugurou um novo tipo de tratado que, em 1919, começa com a OIT, não existiam praticamente antes e hoje tornaram-se comum, hoje a FAO, ONU, OMS imitaram a OIT elaborando Convenções que são tratados multilaterais, abertos e de efeito normativo.

O que significa este efeito normativo em contraste com o que antes existia?

Antes de 1919, os tratados do Direito Internacional eram apenas para regular relações entre estados, podiam ser bilaterais e plurilaterais, mas fechados entre aqueles estados. Podiam regular problemas até trabalhistas, de migração, entre países emigrantes e imigrantes, mas era um tratado entre estados. A OIT inaugura um tipo novo, que passou a ser mais conhecido como Convenção. A Convenção é um tratado, mas hoje se dá o nome de Convenção aos Tratados de natureza aberta. Todos os países são soberanos para aderir ou não aos tratados. Não se pode impor a adesão de um país a determinado tratado. É o respeito à soberania de um país, que é um dos pilares do Direito Internacional.

O segundo pilar é o *pacta sunt servanda*, isto é, o país é soberano para aderir, mas em aderindo tem que cumprir o pacto. Estes são os dois pilares do Direito Internacional, e a OIT para provocar a adesão dos países tem na sua constituição, art. 19, ao qual todos os países para serem membros tiveram que aderir, uma disposição que obriga os países, o governo dos países a submeter as Convenções e Recomendações aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, no prazo de 12 meses, prorrogáveis, no caso de força maior, para 18 meses, ao órgão competente para aprová-las, que no caso do Brasil, como na maioria dos países, é o Congresso Nacional. O Congresso Nacional é soberano para aprovar ou não uma Convenção, mas o governo é obrigado a submeter a Convenção ao Congresso Nacional, sob pena de estar violando o art. 19 da Constituição da OIT.

Uma vez aprovada a Convenção pelo Congresso Nacional, o governo deve ratificar, isto é, formalmente aderir àquela Convenção.

A Convenção é aprovada pela Conferência em dupla discussão, isto é, em junho de um ano e junho de outro ano e deve ser aprovada, em sua redação final, por 2/3 dos votos dessa Assembléia. A Convenção da OIT pode ser de 3 tipos: Convenção auto-aplicável, isto é, aquela que tem normas regulamentares que se bastam a si mesmo para serem aplicadas. Elas prevaleceram, sobretudo, até 1960. A partir daí a OIT só tem feito Convenções auto-aplicáveis, ou quase só tem feito Convenções auto-aplicáveis para a regência dos Direitos humanos fundamentais do trabalhador. Estas Convenções continuam sendo do tipo auto-aplicáveis. Significa que ratificada, 12 meses depois da ratificação (é a *vacatio legis* da Convenção), deve ser aplicada pelo país.

O segundo tipo de convenção é a convenção de princípios, isto é, as normas que ela contém adotam princípios que levam os Estados que as ratificam a

promover leis, posteriores a ratificação, para tornar aplicáveis aqueles princípios, tendo em vista as condições sócio-econômicas de cada país.

Estas convenções de princípios, em geral, são complementadas, aprovadas na mesma conferência, por recomendações detalhadas, pois a recomendação não é um tratado, como veremos adiante, de maneira que a recomendação edita normas para inspirar o legislador como uma fonte material de direito e não formal.

Finalmente, o terceiro tipo de Convenções, são as Convenções Promocionais, isto é, aquelas que fixam uma meta, um alvo, para ser atingido a médio ou longo prazo, por etapas sucessivas, etapas que os estados-membros que ratificam têm a liberdade de dimensionar no tempo, desde que cheguem às metas. Por exemplo, Convenções sobre pleno emprego, é uma meta que hoje esta mais difícil que nunca para ser atingida, dada a 3ª revolução industrial ou tecnológica, que levou à informática por satélite, à robotização, ambos geradores de desemprego.

Há, portanto, nesta exposição, como os Srs. podem aferir, uma mudança de diretrizes filosóficas da OIT, a partir do momento em que o fosso, o abismo entre os países aumentou. A OIT, não podendo fazer uma Convenção do tipo regulamentar, que pudesse ser ao mesmo tempo ratificada e aplicada pela Alemanha, pelo Canadá, pela Bolívia, pela Costa do Marfim, passou então a adotar convenções de princípios, que são adaptadas aos respectivos países, complementadas por recomendações detalhadas, salvo, volto a sublinhar, no que concerne a Convenções que regulam os direitos humanos fundamentais, estes sim, sempre, convenções auto-aplicáveis.

De 1919 a 1994 a OIT aprovou 175 convenções e 182 recomendações. E no dia 1.1.94 estas 175 convenções tinham gerado 5.401 ratificações.

A aplicação, ou melhor, a eficácia jurídica de uma convenção ratificada, depende portanto de 2 fatores:

O primeiro, do tipo de convenção, se auto-aplicável, de princípios ou promocional, mas também do tipo de ordem jurídica adotada pelo Direito Público de cada país. Há países que adotam o que chamamos de monismo jurídico, monismo da ordem jurídica, isto é, a ordem jurídica internacional e a ordem jurídica nacional se entrelaçam, são interdependentes, formam uma unidade. Nesses países a ratificação do Tratado ou Convenção implica na incorporação das normas internacionais pela legislação nacional. É o caso do Brasil e da maioria dos países. Quase todos os países, hoje, adotam o monismo da ordem jurídica. Na América Latina, a exceção é a Argentina que adota o dualismo da ordem jurídica, de forma que a Convenção ratificada corresponde a um compromisso do país de legislar sobre a matéria. No mundo, um exemplo de dualismo é a Inglaterra.

Ainda, uma peculiaridade da OIT é o controle da aplicação da Convenção ratificada e do cumprimento da Constituição da OIT. Para isto a OIT tem um sistema peculiar e muito elogiado pelo Direito Internacional que corresponde à obrigação dos países membros de enviar relatórios anuais, na conformidade de questionário aprovado pelo Conselho de Administração, visando a comprovar que estão cumprindo realmente as Convenções ratificadas. Estas Convenções são divididas por blocos, de tal maneira que os relatórios não alcancem todas as Convenções todos os anos.

Há Convenções que exigem relatórios anuais, outras bianuais e outras, de três em três anos.

Em seguida esses relatórios, nas dúvidas que deles emergem, segundo os técnicos da OIT, são submetidos a Comissões de Peritos na Aplicação de Convenções, que os estuda e quando verifica que o país não está cumprindo e não quer cumprir a Convenção, submete o caso à Conferência Internacional do Trabalho para exame da Comissão de Aplicação de Normas e então convoca o país a se defender e envia seu relatório para o plenário com as listas de países que não estão cumprindo formalmente as Convenções, listas dos países que não estão cumprindo o conteúdo das Convenções e listas dos países que, gravemente, insistem em não cumprir as Convenções, estas últimas, as agências telegráficas denominam de listas negras.

É uma sanção de ordem moral que nos países democráticos, com liberdade de imprensa, tem um efeito negativo sobre o governo, avassalador, daí a importância que os governos dão para se defender dessas acusações.

Excepcionalmente, a OIT pode representar ao Conselho Econômico e Social da ONU pedindo a suspensão de determinados direitos do país, em relação à família das Nações Unidas, e isto é o mais grave que pode acontecer; e já aconteceu, por exemplo, em relação à África do Sul, no que diz respeito ao apartheid. E realmente a ação da OIT no que tange ao apartheid foi de tal monta que conseguiu, com grande êxito, acabar esse ano com o apartheid da África do Sul, com a eleição, inclusive de um negro para presidir aquele país.

Passemos, então, agora, às Convenções sobre trabalho rural da OIT. Eu lamento não poder me espraiar um pouco mais sobre a OIT porque aí seria preciso que minha conferência fosse exclusivamente sobre a OIT e não é.

Há Convenções gerais cujos direitos devem ser aplicados também aos trabalhadores rurais e há convenções específicas que visam a atender características ou peculiaridades do trabalho rural.

Entre as primeiras, estão todos os direitos humanos fundamentais, que se aplicam indistintamente sobre todas as relações de trabalho, todos os setores da economia, independente de sua natureza.

Há algumas Convenções importantes que também se aplicam a todos esses, inclusive ao trabalho rural.

Que Convenções são estas?

São aquelas sobre direitos humanos fundamentais, a mais importante de todas, a Convenção n. 87 de 1948, sobre liberdade sindical e proteção de direitos sindicais frente ao Estado. Infelizmente o Brasil não ratificou esta Convenção, nem poderá fazê-lo enquanto em vigor estiver o art. 8º da CF/88. Eu dizia ao professor e meu amigo Nestor de Buen, há questão de meia hora, quando me perguntou por que o Brasil não ratificou a Convenção sobre liberdade sindical e eu dizia que a Assembléia Nacional Constituinte cantou em prosa e verso que consagraria a liberdade sindical, mas na hora de aprovar, em turno final, o texto sobre direito sindical, adotou o que os senhores conhecem, sendo que os incisos II e IV do art. 8º da CF, afrontam violentamente o conceito de liberdade sindical. O inciso II porque impõe a unicidade compulsória por categoria, portanto não possibilita a liberdade de constituição de sindicatos na pluralidade de representação, nem possibilitando a constituição de sindicatos que não sejam de categoria, como os sindicatos de empresas por exemplo, ou sindicatos de profissão, ou sindicatos que não sejam municipais, no mínimo.

E no inciso IV, ao impor a manutenção de tributo sindical, isto é, a contribuição sindical compulsória e ainda criam novo tributo sindical que corresponde a um poder tributário anômalo dos sindicatos.

Com estas duas disposições tornou-se impossível a ratificação da Convenção n. 87. O grande passo que a CF/88 deu em prol da sindicalização foi o inciso I, referente a autonomia do sindicato. A autonomia foi assegurada, proibida a interferência, intervenção do poder público na vida e funcionamento do sindicato. Mas a liberdade sindical, no seu duplo aspecto, coletivo e individual, não foi consagrada.

Passemos a outra Convenção dos direitos humanos que é a n. 98, de 1949, sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva, independência das entidades sindicais umas em relação às outras e proteção dos trabalhadores quanto a seus interesses sindicais frente aos respectivos empregadores. Esta Convenção foi ratificada pelo Brasil e o art. 543 da CLT dá guarita total a ele, bem como a outros dispositivos da OIT.

A Convenção n. 29, de 1930 e a de n. 105, de 1957 sobre a abolição de trabalho forçado também foi ratificada pelo Brasil, embora haja denúncias de trabalho infantil no campo, o que pressuponho vai me dar muito trabalho para defender o nosso país, agora, em novembro, em Genebra.

A Convenção n. 111, de 1958, sobre a não discriminação em matéria de emprego e profissão, também aplica-se ao trabalhador rural.

Outra Convenção sobre temas gerais aplicáveis ao trabalho rural é a de n. 95, de 1949, sobre proteção ao salário, embora faculte algumas exclusões sobre trabalho rural, o Brasil ratificou esta Convenção e não se valeu dessas faculdades, daí por que ela se aplica por inteiro ao trabalho rural, ou seja, a proteção ao salário, a exigência de recibo, periodicidade, impenhorabilidade, etc... Corresponde a um dos capítulos do Título IV, da CLT.

A Convenção n. 102, de 1952, sobre as normas mínimas de seguridade social, não ratificada pelo Brasil. A Convenção n. 103, de 1952, sobre proteção à maternidade, ratificada pelo Brasil.

Eu gostaria de lembrar aos Senhores, e não apenas aos magistrados que aqui estão, mas a todos que compõem esse plenário, este auditório, que há uma Súmula de jurisprudência do TST que se atrita com essa Convenção e que não pode prevalecer em face dessa Convenção, que como o STF diz, é lei no país. A Convenção ratificada é lei no país. O art. 6º dessa Convenção declara nula, para todos os efeitos a despedida da mulher durante o período de proteção à gestação. Ora, a jurisprudência sumulada declara que a despedida prevalece embora obrigue o empregador a pagar os salários até o fim do período de proteção à gestante. Não é a mesma coisa, porque a nulidade importa no direito de reintegração da mulher que poderá quando terminar o período de proteção à gestante... com o salário daquele momento e com a legislação daquele momento. De maneira que há uma diferença. Mas eu jamais vi um acórdão aplicando o art. 6º da convenção 103 que condena a empresa a reintegrar a gestante, mas é lei no país. E quem o diz é o STF.

Convenção n. 128, de 1967, sobre seguro social, de invalidez, velhice e morte. O Brasil não ratificou esta Convenção. O importante desta Convenção tal como ocorreu agora no Brasil, é que ela revoga Convenções anteriores, de 1933, sobre seguro social especial para trabalho rural, 36, 38, 40 sobre seguro invalidez, seguro velhice e seguro morte da agricultura, que foram revogadas pela Convenção n. 128 que estendeu o regime geral ao trabalho rural. A Convenção n. 130 sobre assistência médica e prestação de enfermidade revogou também a especial que existia de 1927, também não ratificada pelo Brasil. A Convenção n. 138, de 1973, sobre a idade mínima para o trabalho revogou a Convenção n. 10, de 1921, que era específica para o trabalho rural. E hoje, esta Convenção se aplica em gênero a todo o tipo de trabalho, também não ratificada pelo Brasil. Ela estabelece a idade mínima para o trabalho rural a ser atingida por etapas, logo uma convenção promocional, a idade de 15 anos devendo ser elevada naqueles países em que a escolaridade obrigatória supere a idade de 15 anos. Este um resumo ultra-sintético do que dispõe a Convenção n. 138, de 1973.

A Convenção n. 155, de 1981, que dispõe sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, esta ratificada pelo Brasil e a Convenção n. 158 sobre terminação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Aí ocorreu no Brasil uma circunstância interessante, o Congresso aprovou essa Convenção, de aplicação geral, sobre a despedida arbitrária e que regula de maneira pormenorizada as despedidas coletivas e aplicável à agricultura, mas o governo brasileiro não ratificou. Até hoje, permanece um decreto legislativo aprovando a Convenção e uma discussão interna do governo se essa aprovação significa uma faculdade do governo ratificar ou a obrigação de ratificar, enquanto se discute o sexo dos anjos, a Convenção não foi ratificada.

Convenções específicas sobre o trabalho rural, eu apontaria a Convenção sobre igualdade de direitos, a Convenção n. 11 e n. 12, de 1921 que manda que se estabeleça os mesmos direitos de sindicalização e a indenização de acidente de trabalho para trabalhos industriais e agrícolas. A Convenção n. 99, de 1951, sobre salário mínimo com normas mais flexíveis do que a Convenção sobre salário mínimo, não aplicável à agricultura. Tanto que na órbita internacional se admite salário mínimo distinto e com maior flexibilidade para a agricultura.

A Convenção n. 101, de 1952, sobre férias anuais remuneradas também com maior flexibilidade para o trabalho rural, seja quanto à duração, seja quanto à concessão das férias. Esta o Brasil ratificou, bem como a do salário mínimo. A Convenção n. 110, de 1958, gerou um problema jurídico muito interessante. Esta Convenção corresponde à Consolidação das normas gerais aplicáveis ao trabalho rural, com pequenas atenuações ou pequenas adaptações para atender a características do trabalho rural. Essa Convenção complementada com um protocolo de 1982, foi ratificada pelo Brasil, mas uma das 12 partes desta Convenção, um dos 12 capítulos, correspondia à Convenção n. 87 sobre a liberdade sindical, o que significaria que para o trabalho rural haveria uma liberdade sindical que não alcançaria o trabalho não rural e até certo ponto, discutindo-se sua constitucionalidade.

O Procurador Geral da República na ocasião, o Procurador Décio Miranda, representou ao STF pleiteando a inconstitucionalidade da ratificação e o STF, em

acórdão de 14.6.74, sendo relator o Min. Djalir Falcão, acolheu a representação para declarar não eficaz, nula, a ratificação do Brasil, no que tange ao capítulo sobre a liberdade sindical. Essa decisão do STF corresponde à Doutrina defendida no Brasil entre outros por grandes constitucionalistas como Pontes de Miranda, Carlos Maximiliano e Haroldo Valadão que defendem a invalidade da ratificação no território nacional, se se atrita com a Constituição. Contraopondo-se a esta Doutrina, no mundo, os renomados juristas Hans Kelsen, um dos maiores juristas deste século, austríaco de nascimento, e Jorge Scellen, um dos grandes civilistas e constitucionalistas deste século.

Eles defendem a prevalência do Direito Internacional sobre o Direito Constitucional, no que não são acompanhados por outros juristas como Charles Russeau, dentre outros.

A verdade é que acolhida esta representação, uma coisa não havia dúvida, não prevalecia a ratificação no território brasileiro, mas permanecia a responsabilidade do Brasil perante a OIT, segundo a doutrina acolhida pelos órgãos de controle, daí porque o Brasil denunciou a Convenção após tê-la ratificado.

Outra Convenção importante sobre o trabalho rural é a Convenção n. 141, de 1975, que dispõe sobre a organização de trabalhadores rurais de categorias especiais e suas funções no desenvolvimento econômico e social, as categorias a que se alude a Convenção n. 141 são os arrendatários, os parceiros e meeiros agrícolas, os pequenos proprietários, os empreiteiros desde que segundo a Convenção trabalhem pessoalmente a terra ou com ajuda familiar e que contratem empregados apenas supletivamente em caráter transitório e sazonal. Esta é a definição, e eu ressalto esse aspecto, porque foi muito discutido aqui neste conclave para evidenciar que a mesma preocupação que se pôs em pauta aqui, neste Congresso, a OIT entende e já consagrou mostrando que não basta, na agricultura, proteger o empregado, o trabalhador com relação de emprego, que na agricultura, sobretudo como parte fundamental de uma reforma agrária, é da maior importância que se assegurem direitos, créditos, direito de organização, proteção ao seus rendimentos e também, aqueles que sendo arrendatários, parceiros, meeiros, pequenos proprietários e empreiteiros que trabalhem a terra pessoalmente ou com a família e que não tenham permanentemente empregados, pois aí passariam à condição de empregadores, mas que podem, eventualmente, ter empregados, desde que apenas supletivamente, conforme dispõe a Convenção, em caráter transitório ou sazonal. E essa mesma Convenção repete algumas disposições de outras Convenções aplicáveis a estas categorias especiais e nas suas considerações iniciais sublinha a necessidade dos Estados fomentarem essas organizações e a sua participação na reforma agrária e no desenvolvimento sócio-econômico.

Eu quero terminar a minha exposição com as seguintes conclusões, sintéticas:

I — A tendência da OIT de tratar da organização dos arrendatários, parceiros, empreiteiros e categorias similares de trabalho rural, e bem assim da sua participação no desenvolvimento econômico e social, ainda não teve a ressonância que se poderia esperar no sistema agrário brasileiro.

Há normas, como vimos, tratando da matéria, mas ainda não teve a ressonância que se poderia esperar no sistema agrário brasileiro.

II — Os sistemas legais relativos ao trabalho rural, como fenômenos jurídicos de superestrutura social devem atender no correspondente país, à economia e à sociologia do campo.

III — A CF de 1988 obsta quanto aos empregados rurais, àqueles que têm relação de emprego, o atendimento a peculiaridades que deveriam justificar a diversidade de direitos e obrigações entre trabalhadores do campo e da cidade.

Portanto, Sras. e Srs., a conclusão final:

Urgê no Brasil, uma reforma agrária democrática e inteligente que harmonize os interesses e necessidades sociais e econômicas, capaz de conduzir empresários e sindicatos a desempenharem suas relevantes funções no desenvolvimento do país em proveito de todos.



LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Y EL TRABAJO RURAL

NÉSTOR DE BUEN L.^(*)

SUMARIO: 1. Las perspectivas de la OIT: trabajo asalariado y otras formas de actividad rural. 2. Los convenios y recomendaciones. 3. Relación histórica de los convenios en materia de trabajo rural. 4. Relación histórica de las recomendaciones en materia de trabajo rural. 5. Los temas específicos. 6. El Convenio 110 y la Recomendación 110 sobre "plantaciones". 7. Alguna conclusión.

1. Las perspectivas de la OIT: Trabajo Asalariado y otras formas de actividad rural

Un examen cuidadoso de los convenios y recomendaciones de la OIT sobre trabajo rural pone de manifiesto varias cosas. En primer lugar, la preocupación fundamental por el tema en un año, el de 1921 en que fueron aprobados cuatro convenios y seis recomendaciones, sin precedente alguno, sobre el trabajo rural. En segundo lugar, que para la OIT el trabajo rural le importa no sólo como actividad asalariada sino también bajo otras formas distintas en las que la naturaleza laboral de la relación puede perderse y de hecho se pierde pero conserva importancia social como sería el caso de las cooperativas, la situación de los arrendatarios, aparceros, etc.

Otras consideraciones cabe hacer. Es notable la evidente tendencia a equiparar derechos de los trabajadores del campo con los de los trabajadores urbanos, inclusive en un tema tan difícil para los primeros como es el de la organización sindical o, en su caso, la organización de los cooperativistas, aparceros, arrendatarios, etc. En segundo lugar, el reconocimiento de que no es posible establecer un criterio universal para todos los trabajadores agrícolas en cualquier parte del mundo y que se deben considerar particularidades, como lo hacen el Convenio 110 y en la Recomendación del mismo número, ambos de 1958, a propósito de las "Plantaciones" que corresponden a empresas ubicadas en zonas tropicales o subtropicales lo que es una forma eufemística de considerar de manera diferente a los trabajadores del tercer mundo.

Ese planteamiento diferencial no participa, por supuesto, de los múltiples convenios y recomendaciones anteriores a 1958 que se referirían, en general, a los trabajadores del campo de cualquier clima.

(*) Jurista e Professor Mexicano.

2. Los Convenios y Recomendaciones

GERALDO W. VON POTOBSKY y HECTOR G. BARTOLOMEI DE LA CRUZ, en un excelente trabajo a propósito de la OIT y sus funciones nos dicen, siguiendo a Scelle, que los convenios "constituyen acuerdos de voluntades múltiples que fijan normas objetivas aplicables a diversas colectividades estatales; por lo tanto son verdaderas leyes internacionales, dictadas por un organismo legislativo del mismo carácter. La ratificación — precisan — constituye un acto-condición e implica una adhesión del Estado Miembro a un acto legislativo preexistente" ("La Organización Internacional del Trabajo". Prólogo de JOSE MARIA RUDA. Astrea, Bs. Aires, 1990, p. 26). Pero también aclaran que, en su concepto, el hecho de que un Estado no ratifique un Convenio no lo exime de acatar los principios que lo inspiran en la medida en que éstos estén expresados en la Constitución de la OIT. "Esta sumisión a los principios emana del acto voluntario de adhesión a la Organización, cuya carta fundamental expresa los objetivos sociales que persigue y las concepciones básicas que guían su acción, tanto en el campo normativo como de la cooperación técnica" (ob. cit. p. 31).

Es, por lo menos, discutible, que un país se considere obligado a acatar un convenio que no hubiere ratificado. En el caso de México, por ejemplo, los convenios ratificados tienen el valor de tratados internacionales y el art. 133 constitucional supedita su validez al hecho de que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, lo que los convierte en Ley Suprema de la Nación. A contrarlo *sensu*, la no aceptación del convenio bien por los representantes presidenciales, bien por el Senado, desvincula al país de la sumisión al convenio.

Si bien es cierto que el Preámbulo de la Constitución de la OIT contiene compromisos de justicia social, también lo es que lo hace en forma demasiado general de tal manera que difícilmente comportaría, por sí mismo, un compromiso de actuar en determinado sentido. Es una norma programática cuya eficacia se tiene que supeditar a los convenios específicos y a su ratificación.

La recomendación es una especie de propuesta de convenio que por alguna consideración se mantiene en estado latente, algo así como sugerencias, por lo tanto no vinculantes, que los Estados miembros pueden incluir en su legislación interna. El Artículo 19.1 de la Constitución de la OIT dice al respecto que "Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio".

MANUEL ALONSO OLEA, siempre preciso establece la diferencia entre el convenio y la recomendación afirmando que ésta "no se ofrece a los Estados para su ratificación; sí, en cambio, para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo... La recomendación, por otro lado, puede operar como criterio interpretativo o aclaratorio del convenio" según sentencia del Tribunal Constitucional español 38/1981, 23 de noviembre ("Derecho del Trabajo", en colaboración con MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE, Servicio de publicaciones Facultad Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 13ª edic., 1993, p. 665).

Son, en términos generales, más generosas las recomendaciones que los convenios precisamente a partir de no ser obligatorias y, por regla general, más abundantes. Contra once convenios hay catorce recomendaciones respecto del trabajo rural.

3. Relacion Historica de los Convenios en Matéria de Trabajo Rural

Es oportuno hacer relación histórica de los convenios aprobados por la OIT en materia de trabajo en el campo. Se identifican a continuación con la letra C., el número, la denominación y el año de su aprobación. Se omite la referencia constante a que se trata de convenios relacionados con la agricultura que en la enunciación de los convenios de la OIT se marca siempre entre paréntesis. Son los siguientes:

- C.10. Edad mínima, 1921.
- C.11. Derecho de asociación, 1921.
- C.12. Indemnización por accidentes de trabajo, 1921.
- C.25. Seguro de enfermedad, 1927.
- C.36. Seguro de vejez, 1933.
- C.38. Seguro de invalidez, 1933.
- C.40. Seguro de muerte, 1933.
- C.99. Métodos para la fijación de salarios mínimos, 1951.
- C.101. Vacaciones pagadas, 1952.
- C.110. Plantaciones, 1958.
- C.129. Inspección de trabajo, 1969.

4. Relacion Historica de las Recomendaciones en Matéria de Trabajo Rural

Con las mismas advertencias respecto de las abreviaturas que se hicieron antes, las recomendaciones en materia de trabajo rural son las siguientes:

- R.11. Desempleo, 1921.
- R.12. Protección de la maternidad, 1921.
- R.13. Trabajo nocturno de las mujeres, 1921.
- R.14. Trabajo nocturno de los menores, 1921.
- R.15. Enseñanza técnica, 1921.
- R.16. Alojamiento, 1921.
- R.17. Seguro social, 1921.
- R.89. Métodos para la fijación de los salarios mínimos, 1951.

R.93. Vacaciones pagadas, 1952.

R.101. Formación profesional, 1956.

R.110. Plantaciones, 1958.

R.132. Mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas, 1968.

R.133. Inspección de trabajo, 1969.

R.149. Organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social.

5. Los Temas Específicos

Es conveniente hacer referencia, ya por temas concretos, a las principales notas de los convenios y recomendaciones sobre trabajo en la agricultura para después analizar los dos documentos fundamentales: el Convenio 110 y la Recomendación 110 que aunque se refieren específicamente a "Plantaciones", de hecho constituyen un catálogo interesante de derechos especiales.

5.1. Trabajo de menores

Al trabajo de menores aluden el C.10 y la R.14 en forma específica respecto de la agricultura y el C. 138 de manera general respecto de cualquier trabajo.

El C.10 contiene sólo dos artículos de fondo. En el 1 se establece la prohibición de que los menores de 14 años trabajen en "empresas agrícolas, públicas o privadas, o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar". En la hipótesis de que lo hagan fuera de sus horas escolares "el empleo deberá ser de tal naturaleza que no perjudique la asiduidad de aquéllos a la escuela".

El art. 2, poniendo de manifiesto la prioridad de la enseñanza, que es, en rigor, el valor protegido en el C.10, acepta que los niños trabajen en tareas ligeras de recolección, siempre que ello tenga por objeto la formación profesional práctica pero sin que pueda reducirse a menos de ocho meses el total anual del período de asistencia escolar.

La R.14 acepta el trabajo nocturno de menores de 14 años en empresas agrícolas "de manera que se les garantice un período de descanso, de conformidad con las exigencias de su constitución física, que no comprenderá menos de diez horas consecutivas". Respecto de los menores de 14 a 18 años, el período mínimo de descanso se recomienda que sea, por lo menos, de nueve horas.

Llama la atención que la OIT no haya establecido originalmente una edad mínima para trabajar en el campo como en cambio sí lo hizo respecto a los trabajos industriales (C.5); al trabajo marítimo (C.7 revisado en el C.58); al trabajo de pañoleros y fogoneros (C.15); al trabajo en general (C.33); pescadores (C.112) y trabajo subterráneo (C.123). Sin embargo, mediante el C.138 sobre la edad mínima de admisión al empleo fijó, de manera general, la de 15 años aceptando que en los casos en que la economía del Estado miembro y sus servicios edu-

cativos tengan un desarrollo insuficiente, mediante consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, donde existan, podrá establecer una edad mínima de 14 años (Artículo 2.4) consagrando así mismo una edad mínima general de 18 años cuando el trabajo implique ciertos riesgos (Artículo 3).

Este es un tema delicado que hoy se ha actualizado gracias a la llamada "cláusula social" citada de manera especial por el Director General de la OIT, MICHEL HANSENNE, en ocasión de su discurso del 1º de diciembre de 1993 que conmemoró el 75º aniversario de la fundación de la OIT. Los países del primer mundo exigen a los del tercer mundo, como condición para considerarlos comercialmente naciones más privilegiadas, el cumplimiento de normas mínimas laborales entre las que la prohibición del trabajo de menores merece particular atención. Un buen ejemplo es el Acuerdo de Cooperación Laboral celebrado entre México, Canadá y los Estados Unidos de Norteamérica, integrado al Tratado de Libre Comercio (1993), que sanciona gravemente la contratación de menores.

Lo que llama la atención es que en los Estados Unidos el trabajo agrícola no se considera asalariado y por lo mismo, no incorpora la limitación del trabajo de menores en la agricultura.

En los países de economía difícil como sin duda es México, el trabajo de los menores en la agricultura es práctica constante a pesar de la prohibición de la ley.

5.2. Empleo

La R.11 (1921) sobre la prevención del desempleo en la agricultura ofrece diversas alternativas para disminuir el desempleo entre los trabajadores agrícolas. Básicamente sugiere una explotación más extensiva de la tierra; el desarrollo de la colonización interior y de industrias y trabajos complementarios, sin olvidar la formación de cooperativas obreras agrícolas para el trabajo de la tierra o el arrendamiento de terrenos para llevar a cabo explotaciones agrícolas.

Sin duda se trata de una recomendación más que utópica. La mecanización del campo, en los países de mayor desarrollo, ha desplazado la mano de obra hacia las ciudades y parecería en este momento que el desempleo agrícola es irreversible sin olvidar los trabajadores migrantes internos en los países o entre países de diferente dimensión económica (México y EU como buen ejemplo) que cubren necesidades que ya no quieren atender los nacionales o los habitantes de las zonas ricas.

5.3. Salarios mínimos

El tema de la fijación de los salarios mínimos aparece tratado en el C.99 (1951) y en la R.89 (1951).

El C.99 dispone, en general, el establecimiento de salarios mínimos para los trabajadores de empresas agrícolas o en ocupaciones afines, con un margen amplio de libertad que permitiría excluir a cierto tipo de empresas o a relaciones entre el empleador y su familia. Se prevé el pago parcial en especie "en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente" (Artículo 2.1.) y se deja en libertad a los Estados miembros para definir el procedimiento de fijación a cuyo efecto deberán consultarse las organizaciones empresariales y sindicales.

La R. 89 propone que en la fijación de los salarios mínimos se tenga en cuenta, "en todos los casos, la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados un nivel de vida adecuado" (art. I), proponiendo determinados factores a considerar como costo de vida; valor razonable y equitativo de los servicios prestados; salarios pagados por trabajos similares o comparables en virtud de los contratos colectivos en la agricultura y el nivel general de los salarios de calidad comparable en otras ocupaciones en las que los trabajadores estén organizados (art. I). Se propone también examinar las condiciones de la agricultura y de las ocupaciones afines (art. II) y la revisión oportuna en intervalos apropiados (art. III).

5.4. Vacaciones

Son consideradas en el C.101 (1952) y en la R.93 (1952).

La regla básica está contenida en el Art. 1 del C.101 que indica que "Los trabajadores empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período de servicio continuo con un mismo empleador".

Las notas principales de éste capítulo serían las siguientes:

- a) Fijarlas por contrato colectivo o a través de organismos especiales.
- b) Tener en consideración la opinión de las organizaciones más representativas.
- c) Casos de excepción en la aplicación de esa prestación.
- d) Regímenes más favorables en ciertos casos: (jóvenes, incrementos por antigüedad; prestaciones proporcionales para quienes no puedan cumplir el tiempo mínimo y la no inclusión de los días festivos.
- e) Fraccionamiento de las vacaciones con límites legales.
- f) Pago de salarios durante las vacaciones, de preferencia por encima del salario ordinario.
- g) Pago proporcional en casos de despido injustificado.

La R. 93 propone períodos iniciales mínimos de una semana por un año de servicios continuos, con beneficios mayores para los menores de 18 años y de 16 años. Respecto de éstos últimos sugiere un mínimo de dos semanas y que el beneficio se conserve cuando el trabajador se encuentre incapacitado. Propone también el incremento de las vacaciones de acuerdo a la antigüedad. En todo caso las vacaciones deberán respetar las necesidades de la producción agrícola.

5.5. Formación profesional

No hay algún convenio específico sobre el tema que es considerado en las RR. 15 (1921) y 101 (1956).

La R. 15 solamente plantea la conveniencia de que se desarrolle la enseñanza técnica agrícola en favor de los asalariados para que se beneficien de ella

en los mismos términos que cualesquiera otras personas empleadas en la agricultura.

La R.101, de amplio desarrollo, plantea específicamente la necesidad de la formación profesional a cargo de los poderes públicos u "otros organismos apropiados", mediante programas eficaces, racionales, sistemáticos y coordinados.

Propone, con enorme detalle, los principios y objetivos de la formación que, en brevísimo resumen son un canto a la productividad de doble juego: para el empleador y para el trabajador y señala diversas alternativas y métodos de formación, incluyendo un capítulo especial de aprendizaje.

5.6. Inspección de trabajo

Es tratada en el C.129 (1969) y en la R.133 (1969).

El C. 129, con mucha amplitud (27 artículos de fondo) es, en realidad, una especie de ley orgánica de la inspección de trabajo de la que marca sus características especiales, entre otras:

a) La obligación de los Estados miembros de establecer un servicio de inspección de trabajo para la agricultura.

b) La extensión a otras actividades agrícolas (arrendamientos, aparcería, cooperativas, etc.).

c) La naturaleza técnica de la inspección y su función de asesoría y de fiscalización de las conductas indebidas.

d) Vigilancia estatal por organismos *ad hoc*.

e) Personal con categoría de funcionarios públicos que gocen de estabilidad en el empleo e independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia externa.

f) Cooperación con organismos gubernamentales afines.

g) Número suficiente de inspectores.

h) Locales y medios de transporte adecuados para los inspectores.

i) Acceso libre a los inspectores acreditados a los lugares de trabajo.

j) Control de nuevas instalaciones y recomendaciones para su mejora.

k) Control de accidentes y enfermedades de trabajo.

l) Código de conducta de los inspectores.

m) Aplicación de sanciones a los infractores.

n) Informes periódicos de los inspectores a la autoridad central y publicación por esta de un informe anual.

La R. 133 propone que en situaciones de excepción los inspectores puedan conciliar conflictos de trabajo, aunque siempre de manera provisional y plantea también que los inspectores tengan niveles educativos adecuados. Sugiere la participación de los inspectores en los comités de higiene y seguridad y, entre otras

funciones, la de divulgar entre las personas interesadas el contenido de las disposiciones legales aplicables.

5.7. Seguro y previsión social

Este es un tema ampliamente tratado en los convenios de los cuales lo regulan los números 25 (1927), 36 (1933), 38 (1933) y 40 (1933) relativos, respectivamente, a los seguros de enfermedad (lo que incluye tratamiento médico para el trabajador y su familia, con contribuciones de ambas partes) y pago de pensiones; de vejez, con el reconocimiento de períodos de conservación de derechos, caducidades, contribuciones de ambas partes, etc.; de invalidez, para el que se consideran excepciones y de muerte. El C.12, a su vez, establece el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo.

La R.17 (1921) simplemente propone que los miembros de la OIT extiendan a los trabajadores agrícolas los beneficios de los seguros de enfermedad, invalidez, vejez "y otros riesgos sociales análogos, en condiciones equivalentes a las aplicadas a los trabajadores de la industria y del comercio".

5.8. Asociación profesional

Son mencionadas y reguladas por el C.11 (1921) que compromete a garantizar a todas las personas ocupadas en la agricultura, los mismos derechos de asociación y coalición que a los trabajadores de la industria. A las mismas organizaciones, pero incluyendo también a los trabajadores no asalariados como arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios, se refiere la R.149 (1975).

Específicamente el C.11 compromete a los Estados miembros a "asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por objeto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas" (Artículo 1). De hecho es el único artículo de fondo del C.

La R. 149 extiende a todos los trabajadores rurales, dependientes e independientes, el derecho de asociación y propone medidas para favorecer el desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

6. El Convenio 110 y la Recomendación 110 sobre "Plantaciones"

El C. 110 fue aprobado en la Cuadragésima Reunión de la Conferencia General de la OIT celebrada en Ginebra del 4 al 26 de junio de 1956 y, en realidad, constituye un verdadero Código del trabajo rural, con la limitación que antes señalamos de que se refiere particularmente a las plantaciones. Es interesante reproducir el concepto de "Plantación" comprendido en la Parte I de "Disposiciones generales", Art. 1:

A los efectos del presente Convenio, el término "plantación" comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y

cañamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

Los capítulos (Partes) en que se divide el C.110 son los siguientes:

- I. Contratación y reclutamiento y trabajadores migrantes.
- II. Contratos de trabajo y abolición de sanciones penales.
- III. Salarios.
- IV. Vacaciones anuales pagadas.
- V. Descanso semanal.
- VI. Protección de la maternidad.
- VII. Indemnización por accidentes del trabajo.
- VIII. Derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- IX. Libertad sindical.
- X. Inspección del trabajo.
- XI. Vivienda.
- XII. Servicios de asistencia médica.

Algunas notas destacables serían las siguientes:

a) La reglamentación amplia, casi rigurosa, de la labor de los intermediarios en la contratación y reclutamiento de los trabajadores migrantes.

b) La necesaria fijación de salarios mínimos, de preferencia por la vía del convenio colectivo y en su defecto, a través de la ley y sus reglamentos.

c) La posibilidad de establecer salarios en especie, si es una forma de pago de uso corriente o conveniente.

d) La prestación de vacaciones pagadas que debe regularse, de preferencia, por convenios colectivos o a través de organismos especiales.

e) El descanso semanal, de preferencia otorgado a todos los trabajadores al mismo tiempo.

f) Descanso por maternidad de, por lo menos, doce semanas con una parte necesariamente después del parto y la interrupción diaria del trabajo de la madre para amamantar a su hijo.

g) El establecimiento de un procedimiento sumario y sencillo para resolver los conflictos colectivos.

h) Protección contra la discriminación que limite la libertad en el empleo, tanto en lo individual como en las organizaciones de los trabajadores.

i) Estímulo a los procedimientos de negociación voluntaria.

j) Plena libertad sindical en términos análogos a las disposiciones del C.87.

k) Regulación de la inspección de trabajo a través de un cuerpo de inspectores adecuadamente preparado, cuya mayor responsabilidad sería velar por el cumplimiento de las condiciones de trabajo; prestar asesoría técnica y poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias y abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

l) Reglamentación de la obligación empresarial de dotar de viviendas adecuadas, bajo normas y condiciones mínimas que se refieran a los materiales de construcción; al tamaño mínimo del alojamiento, disposición, ventilación y superficie y altura de los pisos y la superficie para una terraza, instalaciones de cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias.

m) Servicios de asistencia médica para el trabajador y su familia, en los términos previstos en las disposiciones dictadas por las autoridades, por personal debidamente capacitado y medidas para combatir enfermedades endémicas.

La R. 110, con mayor énfasis y entrando a detalles y precisiones desarrolla, en general, temas análogos sobre formación profesional; salarios (con especial referencia a la periodicidad conveniente para su pago); aplicación del principio de igualdad salarial; jornadas ordinarias y extraordinarias; servicios sociales como son lugares para adquirir alimentos, no en forma forzosa sino voluntaria; lugares de recreo y administración bipartita de los servicios sociales; gratuidad de ellos para los trabajadores si no los utilizan, lo que significa que no se podrán establecer cuotas genéricas sino cobrar por cada servicio en concreto y transporte, de ser necesario. Además, prevención de accidentes; indemnización por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; extensión a los trabajadores agrícolas del seguro social y facultades de visita a los inspectores de trabajo.

Se trata, en suma, de un catálogo de disposiciones que integraría, como señalamos antes, un verdadero código laboral agrario o, por lo menos, un capítulo especial en las leyes respectivas.

7. Alguna Conclusión

La posibilidad o la conveniencia, en última instancia, de establecer normas internacionales que regulen el trabajo en el campo debe considerar de manera especial las peculiaridades del trabajo agrario, que no necesariamente se manifiesta en relaciones subordinadas sino también en trabajo por cuenta propia o en eventualidades tan notables que hacen difícil si no la definición laboral de la relación, si el lograr la efectividad de las normas protectoras.

GASPAR BAYON CHACON puso de manifiesto que las peculiaridades del trabajo agrario en relación a otros trabajos se acompañan de "una serie de peculiaridades especiales, de situaciones y presupuestos que van definiendo unas realidades ya inmutables, ya simplemente permanentes, ya puramente legales o contingentes, pero que marcan la diferencia rotunda entre el trabajador agrario y el que no lo es" ("La peculiaridad del trabajo agrario" en la obra colectiva "La problemática laboral de la agricultura", Colegio Universitario de San Pablo, CEU, Madrid, 1974, p. 12).

Esas peculiaridades pueden atender a problemas de la naturaleza (tierra húmeda o seca, rica o pobre, etc.); a situaciones económicas y legales (países de estructura agraria capitalista o socialista) y dentro de los capitalistas, distingue

BAYON CHACON, a países con crédito agrario organizado y generoso y países con riguroso control salarial y de precios, etc. (p. 13).

Podrían marcarse otras diferencias que, inclusive, se ponen de manifiesto en la solución OIT de establecer de manera especial el régimen de plantaciones para países tropicales y subtropicales, lo que no deja de ser el reconocimiento a la dificultad mayor de considerar un sólo criterio para todos.

Lo que no se puede negar es la seria preocupación de la OIT por estos temas, que viene de tan antiguo, concretamente 1921, una época en que el tema agrario se convirtió en protagonista de las tareas de la Organización.

Sería muy interesante, sin embargo, conocer en la realidad el impacto de las medidas ordenadas mediante convenios o sugeridas en las recomendaciones. Es muy posible, sin embargo, que la conclusión sea francamente pesimista.

Ciudad de México, Polanco, D.F., agosto de 1994.

ECONOMIA RURAL E TRABALHO

FRANCISCO JOSÉ DA COSTA ALVES^(*)

Iniciaremos a nossa conversa tentando pontuar o desenvolvimento da economia brasileira recente e o papel da agricultura e do trabalho rural neste processo.

O papel da agricultura no processo de desenvolvimento da economia se modificou bastante nas 4 últimas décadas.

Até a década de 40 o papel da agricultura comercial era produzir produtos destinados ao mercado externo, para a obtenção de divisas utilizadas na compra de bens de consumo e capital, necessários ao processo de industrialização substituidora de exportações. Era o que os economistas costumam chamar de modelo primário exportador. Havia ainda uma outra parte da agricultura, produtora de bens, que dirigia sua produção a preços baixos para o mercado interno, tendo como objetivo fundamental a produção de bens de consumo da classe trabalhadora. O pequeno produtor através de sua produção garantia a sua própria subsistência familiar quanto a sobrevivência dos trabalhadores urbanos. Como o salário mínimo estava definido pelo custo de subsistência, a elevação dos preços dos produtos que compõem o custo de subsistência dos trabalhadores levava a pressões para aumento dos salários.

Havia ainda uma outra parte do setor agrícola, produtor de matérias-primas industriais cujos preços também deveriam manter-se baixos para não prejudicar a produção industrial interna consumidora destas matérias-primas.

Até esta data prevaleciam no campo relações de trabalho que não se caracterizavam pelo pagamento de salário, mas pelo pagamento da força de trabalho a partir de uma combinação entre produto/terra/dinheiro. Os trabalhadores residiam nas propriedades e eram contratados como colonos, moradores, parceiros, pequenos arrendatários etc. O trabalhador residia na propriedade e, além de cuidar da lavoura comercial, recebia uma pequena parcela de terra na qual produzia produtos de subsistência, ou lhe era permitido plantar estes produtos consorciado com a lavoura comercial. Em alguns locais havia salário e o que fosse produzido como subsistência pelo colono lhe pertencia. Em outros locais não havia salário estipulado, o que havia era pagamento pelo valor comercial da produção do trabalhador subtraído da parte que pertencia ao proprietário (parceria). Porém, este pagamento estava restrito ao período da safra, na entressafra o trabalhador mantinha-se com o que ele próprio produzia na sua lavoura de subsistência.

(*) Professor Adjunto do Departamento de Engenharia de Produção da Universidade Federal de São Carlos e pesquisador do Grupo de Estudos e Pesquisa Agroindustrial do DEP/UFSCar.

O mesmo ocorria na lavoura comercial produtora de matérias-primas e produtos finais para o mercado interno. Em algumas lavouras o trabalhador era contratado como morador-parceiro. Este recebia, ao ir morar na propriedade uma lavoura pronta, a qual ele teria que manter, tratar e colher e metade do que ele produzisse lhe pertencia, a outra metade pertencia ao proprietário da terra, porém era o proprietário quem fazia a comercialização de toda a produção. Quando esta era vendida, metade do valor pertencia ao trabalhador e a outra metade pertencia ao proprietário. Da metade que pertencia ao trabalhador eram feitos os descontos dos adiantamentos ao trabalhador, bem como os custos da produção (sementes, adubos, agrotóxicos etc.)

Estas relações de trabalho pré-capitalistas tinham sua razão de ser na elevada flutuação do preço do produto no mercado, quer interno, quer externo, que inviabilizava o cálculo capitalista. Como o produtor não tinha garantia de preço do produto final no mercado, ele dividia os riscos com os trabalhadores. Porque a metade da produção era lhe entregue livre, da outra metade, que pertencia ao trabalhador, eram feitos os descontos relativos aos custos de produção. Como a manutenção do trabalhador era o item de maior peso, era o próprio trabalhador que assumia tal encargo.

A vantagem comparativa da produção agrícola nacional dedicada à exportação consistia no baixo custo da força de trabalho.

A partir da década de 60 a agricultura brasileira entra numa nova fase. Esta fase recebeu inúmeros adjetivos: modernização conservadora, modernização dolorosa, selvagem etc. Estes adjetivos buscavam marcar o caráter parcial e excludente do processo. Porém, é inegável o caráter modernizante assumido por ela, medidos pelo aumento da produtividade, da produção, pela incorporação de capital, de progresso técnico pelo avanço e modificação da base técnica de produção. Este período vai de meados da década de 60 até hoje. É necessário resgatar, porém, que a partir de meados da década de 80 o processo não se mantém com o dinamismo inicial.

A característica geral desta fase é que a agricultura deixa de ser mera produtora de bens de produtos exportáveis e passa a ser importante mercado consumidor de bens industriais. Passa a ser fundamental nesta nova fase a capacidade de consumo de insumos industriais pela agricultura. Nesta fase o comando do processo de crescimento econômico é da indústria, dentro dela, o setor produtor de bens de consumo duráveis será o carro chefe. Para este setor não é importante um amplo mercado consumidor, é necessário um mercado consumidor de alta renda. Neste sentido, o processo de modernização irá frustrar os setores que defendiam a realização de uma Reforma Agrária na perspectiva de distribuição de renda e de resgate da dívida social cometida contra os trabalhadores rurais.

Neste processo, a criação de um Sistema Nacional de Crédito Rural (SNCR) será o principal instrumento de política econômica para transformar a agricultura em mercado de consumo dos insumos industriais. Além dos juros cobrados terem-se mantido abaixo da inflação, o financiamento estava articulado à utilização de determinadas práticas de produção agrícola, com forte consumo dos insumos industriais. Tratava-se de uma operação de crédito casada a determinadas culturas e processos produtivos definidos, que requeriam a utilização de determinados insumos. Esta prática compulsória foi capaz de obter resultados significativos em pouquíssimo tempo.

Porém, estes resultados não foram homogêneos, criou-se uma estrutura de produção agrícola dicotômica, com diferenças profundas na estrutura de produção das propriedades e culturas que se inseriram neste padrão de industrialização da agricultura e aquelas que não puderam se inserir e ficaram à margem. Só tiveram acesso ao crédito as grandes propriedades produtoras de determinadas culturas importantes ao modelo, isto é, consumidoras de insumos industriais. Os pequenos produtores, em pequenas propriedades e menos capitalizados, que ocupavam terras menos férteis, ou mais afastadas dos centros, que utilizavam práticas de produção tradicionais e mão de obra familiar ficaram à margem.

Entre 1973 e 1986 a produção de arroz, feijão, mandioca, batata e trigo, produtos da cesta básica, cresceu apenas 12%, em média, ao passo que, no mesmo período, a produção de soja, algodão, laranja, cana, café e cacau, produtos de exportação ou com incentivos próprios, cresceu 140%.

Este novo padrão de produção agrícola não provocou apenas mudança na escala de produção de determinados produtos, provocou também mudança nas relações de trabalho, passando o assalariamento da força de trabalho a ser a relação predominante. Há redução do número de trabalhadores empregados, sendo que a categoria de residentes nas propriedades é a que mais acentuadamente declina, ao passo que há crescimento relativo na categoria não residentes, composta de trabalhadores assalariados-volantes.

Entre 1960 e 1980 cerca de 28 milhões de pessoas deixam o campo e vão se estabelecer nas cidades. Os estabelecimentos com menos de 50 has. detinham 3% da área agricultável na década de 70, na década de 80 detinham apenas 2,4%. Os estabelecimentos com mais de 5.000 has. detinham 67% na década de 70, na de 80 detinham 69,7%.

A mudança nas relações de trabalho e o crescimento do emprego de trabalhadores não residentes, assalariados, volantes, teve como causa fundamental a modernização da agricultura, como um todo, e dentro dela o aumento da mecanização. Além disto, ela provocou também a expulsão de trabalhadores das propriedades e a redução da quantidade de terras ocupada por parceiros, posseiros e pequenos produtores.

Alguns autores atribuem a mudança nas relações de trabalho no campo à Legislação Trabalhista, o Estatuto da Terra e o Estatuto do Trabalhador Rural, que encareceram a manutenção dos trabalhadores nas propriedades. Na realidade, há uma coincidência temporal entre os dois fatos, de um lado, o aumento da moto-mecanização do campo e de outro a extensão da legislação trabalhista aos trabalhadores rurais, incluindo o direito de sindicalização.

A modernização da agricultura como um todo e dentro dela o aumento da moto-mecanização reduziram enormemente o tempo de realização de determinadas tarefas agrícolas, fundamentalmente, as atividades de preparo da terra e tratos culturais. Com isto os trabalhadores residentes passaram a ser desnecessários para a realização destas atividades. Ao mesmo tempo, a utilização de herbicidas e agrotóxicos, as inovações físico-químicas, reduziram a utilização de força de trabalho em outras atividades do ciclo de produção agrícola. Com isto a necessidade de força de trabalho ficou reduzida a determinados picos de demanda por trabalhadores: a colheita e plantio. Com a demanda por trabalhadores reduzida a determinados períodos e restrita a determinados meses do ano, ficou mais barato e mais fácil comprar esta força de trabalho para a realização de determinadas atividades do que arcar com o custo de reprodução dos trabalhadores no período da entressafra onde o trabalhador não estava produzindo valor. Passa a ser pro-

curada mão de obra sob uma nova relação de trabalho: assalariada, pagamento em dinheiro e volante, para determinadas atividades em determinados períodos do ciclo de produção agrícola.

O estabelecimento de preços mínimos pelo estado liberou os produtores do risco. Este passou a ocorrer sobre o lucro e não sobre os custos de produção, agora coberto pelo preço mínimo. Isto tornou possível, para determinadas culturas, a realização de cálculo econômico, o que tornou prescindível a utilização das relações de trabalho pré-capitalistas.

Além disto, o crédito rural aumentou a demanda por terra, quer para a produção agrícola, quer como ativo financeiro que se valoriza. A valorização da terra incentivou a expulsão de trabalhadores residentes, pequenos proprietários, posseiros, colonos, parceiros etc., aumentando o êxodo rural, os conflitos por terra e concentrando força de trabalho livre nas cidades.

Estes trabalhadores deixam o campo e vão residir nas cidades e passam a ser trabalhadores assalariados volantes, cujo emprego na atividade agrícola está restrito a determinados períodos de aumento da demanda por trabalhadores. Este processo se inicia ao final da década de 50, toma impulso na de 60 e torna-se realidade na de 70. Estes trabalhadores nas cidades passam a tecer aspirações próprias como trabalhadores urbanos. As cidades são o espaço de reprodução por excelência destes trabalhadores e o campo é apenas o espaço de produção.

A categoria dos trabalhadores assalariados rurais, quer volantes, quer permanentes, tornou-se a mais numerosa no país a despeito do crescimento da parceria em determinadas regiões e determinadas culturas (frutas em áreas irrigadas). Embora seja numericamente a categoria mais numerosa, o enquadramento sindical no campo manteve-se amplo. Isto é, fazem parte do mesmo sindicato tanto os pequenos proprietários, posseiros, pequenos arrendatários, parceiros, trabalhadores rurais com algum acesso ao meio de produção principal na agricultura, a terra, quanto os assalariados, que não têm acesso ao meio de produção principal e nem fazem a gestão da atividade agrícola.

No Estado de São Paulo já existe, o que se chama bóia-fria de terceira geração, que são empregados rurais, mas têm no espaço urbano o espaço de sua reprodução. Estes trabalhadores já perderam a cultura específica do produtor rural, que sabe quando plantar, como tratar, realizam o cálculo econômico de reprodução do produtor rural etc. Em contrapartida, estes trabalhadores, nas cidades, desenvolveram a sua identidade quanto trabalhadores assalariados. Têm anseios e reivindicações próprias que os aproxima mais dos demais assalariados urbanos, o operário urbano industrial, do que dos demais trabalhadores rurais com algum acesso ao meio de produção básico, que é a terra. Nesta medida, a constituição de sindicatos novos, congregando apenas os assalariados rurais é próprio do desenvolvimento do capitalismo no campo e é similar ao existente em outros países. Apenas no Brasil estes sindicatos ainda não têm a sua constituição perfeitamente assegurada legalmente. A criação de novos sindicatos específicos de determinadas categorias ao mesmo tempo em que é contemporâneo à modernização da agricultura é contemporâneo ao processo de democratização da sociedade. Ao aumentar a possibilidade de organização e manifestação a sociedade cria novas formas de se fazer representar, quer como associações livres, quer como sindicatos, quer como partidos políticos etc.

Do lado patronal também ocorreu algo semelhante. Embora existam os sindicatos Rurais, os produtores de açúcar e álcool criaram seus sindicatos específicos, porque consideraram que suas reivindicações e seus anseios são próprios e guardam somente algumas semelhanças com os produtores rurais representados pelos sindicatos dos Produtores Rurais. Também se consideravam diferentes dos demais industriais da alimentação ou químico. Esta representação específica dos produtores é anterior à Constituição de 88, que declarou livre a organização sindical, e não foi contestada juridicamente. Ao passo que a criação dos sindicatos de assalariados ou de pequenos produtores é posterior à Constituição de 88 e mesmo assim o seu direito de representação foi cerceado.

O enquadramento sindical amplo é uma das questões que está em crise hoje na agricultura brasileira. Até que ponto para o avanço das lutas e das conquistas dos trabalhadores não é necessário reformular o enquadramento sindical? A existência de distintos sindicatos não significa necessariamente enfraquecimento das categorias.

Por outro lado, foi incorporado na agricultura um novo contingente de trabalhadores que não tem nenhuma afinidade com a histórica categoria dos trabalhadores rurais. Este novo contingente incorporado veio atender as exigências das novas atividades demandadas pela nova base técnica de produção: são engenheiros, técnicos agrícolas, inseminadores, operadores de computadores, analistas de sistemas, tratoristas, operadores de máquinas agrícolas etc. São trabalhadores assalariados rurais com reivindicações e anseios próprios que não constam, pelo que acompanho, da pauta de reivindicações dos STRs. Será que trabalhador rural é apenas aquele que maneja o podão e a enxada ou será que trabalhador rural são todos aqueles que ganham o seu sustento com o trabalho na agricultura?

Outra característica importante do processo de modernização da agricultura nestas 3 últimas décadas está na constituição dos Complexos Agroindustriais. Que são um conjunto de atividades fortemente relacionadas entre si através da compra e venda de insumos e produtos que têm na produção agrícola apenas uma das fases do processo. São estes complexos que ditam a dinâmica dos setores agrícolas nele inseridos. As atividades agrícolas se integram a montante e a jusante às atividades industriais; como consumidora de insumos industriais e como produtora de matérias-primas para transformação industrial. Neste sentido, os complexos agroindustriais, chamados modernamente de "agribusiness" conformam distintas atividades integradas verticalmente, da produção de insumos até a distribuição de diferentes produtos no mercado final, passando pelo processamento e armazenagem.

Outra questão que gostaria de ressaltar, é que embora haja crescido a produtividade e a produção agrícola, a força de trabalho no campo tem-se mantido mal remunerada. É importante ter isto em conta para demonstrar que a distribuição de renda e o aumento de salários, embora tenham como condição o crescimento da produtividade do trabalho, a simples ocorrência de crescimento da produtividade não acarreta, por si só, na agricultura, crescimento dos salários.

Se tomarmos a cana como exemplo e compararmos o crescimento dos salários dos colhedores com os preços do produto veremos que estes não têm acompanhado o crescimento dos preços. O preço da cana é importante ser tomado como exemplo porque ele revela duas questões importantes: em primeiro

lugar, é o próprio setor (Copersucar) quem comprova o crescimento da produtividade, que tem crescido à estrondosa taxa de 5% ao ano, apesar da crise da década de 80; em segundo lugar, o preço da cana e do álcool é controlado pelo estado e tem sido sempre fixado após um duro processo de negociação, no qual os produtores têm demonstrado que o preço da tonelada de cana está defasado em relação ao crescimento dos custos de produção. Porém, os salários sempre cresceram na década abaixo do crescimento do preço da cana. Os próprios produtores reivindicam preços maiores porque estes estão defasados em relação aos custos de produção e não repassam aos salários sequer o crescimento dos preços da cana.

ABRANGÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO RURAL (EMPREGO, PARCERIA E ARRENDAMENTO)

MILTON DE MOURA FRANÇA(*)

É fato conhecido de todos que as grandes metrópoles brasileiras, em particular, e quase todas as cidades, em geral, sofreram e continuam a sofrer, embora de forma menos intensa, nos últimos tempos, um processo de expansão demográfica agigantado, descomunal, que compromete seus recursos e meios disponíveis ao atendimento da demanda social.

Como conseqüência, seus habitantes passaram a conviver com graves problemas, quase todos difíceis de serem contornados, presentes nas diversas áreas, como saúde, educação, alimentação, segurança, abastecimento e, sobretudo, no emprego, de forma que persiste um amplo e incontável contingente de mão-de-obra ociosa ou, quando não, com péssima remuneração, decorrente do florescente mundo do desemprego que avilta e corrói a dignidade do trabalhador.

Grande parte desses trabalhadores encontra-se em virtual estado de pobreza e vive em condições sub-humanas, tendo como teto não raro as marquises dos prédios e das pontes, quando não partilhando de espaços ínfimos nas favelas, num primitivismo de vida inaceitável, em pleno século XX, e às portas do início do terceiro milênio, se considerado, dentre tantas outras fortes razões que estão a bradar contra tão triste realidade, o fato de possuímos uma economia que se insere dentre as dez maiores do mundo.

Esse estado deplorável de nossas cidades decorre de causas diversas, tais como: o incontável desperdício e aplicação indevida, durante décadas, dos poucos recursos disponíveis em áreas e projetos menos prioritários, como conseqüência de incorreto planejamento, com negativos e graves reflexos em áreas sociais, que, assim, ficaram carentes de infra-estrutura mínima para atender suas necessidades básicas; a malversação dos recursos públicos, que floresceu e campeou nos diversos segmentos da vida pública, como resultado de uma corrupção institucionalizada, e que restou bem retratada pelos últimos e lamentáveis episódios a que a Nação ainda recentemente assistiu estarrecida e que, acredita-se, esteja em extinção; a má distribuição de renda e todas suas seqüelas; os efeitos de uma inflação crônica que, até bem pouco tempo, corroeu nossa economia, refletindo desastrosamente na queda de investimentos em áreas prioritárias, todas agravadas pelas dificuldades da economia mundial, agora globalizada, e que refletiram e refletem sobre todos, mas com redobrado vigor sobre os países em desenvolvi-

(*) Juiz Togado — TRT/15ª Região. Professor Assistente de Direito do Trabalho da Universidade de Taubaté (UNITAU).

mento e sua população, que recebem carga de sofrimento mais intensa que a dos países do primeiro mundo, detentores estes últimos de maiores recursos que lhes permitem enfrentar as diversidades em melhores condições.

No entanto, é imprescindível destacar que esta explosão populacional teve e ainda tem, como causa, dentre outras, o forte processo migratório do trabalhador do campo.

A perspectiva de uma vida compatível com sua condição humana, assentada primordialmente na crença de ser possível a obtenção de emprego melhor remunerado, capaz de lhe assegurar os recursos mínimos, imprescindíveis à aquisição de bens e serviços, não encontrados no campo para atender suas necessidades, sem dúvida contribuiu de forma decisiva para a migração em busca de novas oportunidades.

Mas certamente poderão os Srs. Congressistas indagar, e com razão, qual a relação entre os fatos ora expostos e o tema proposto pelo Congresso, ou seja, "abrangência do direito do trabalho rural (emprego, parceria e arrendamento)" e qual a proposta para o equacionamento, a solução deste último?

Estamos firmemente convencidos da inadiável tarefa de se rever a legislação que disciplina o trabalho rural. Este, pelas peculiaridades decorrentes não apenas do forte e nitido desequilíbrio econômico entre os contratantes, como também do próprio sentido quase que familiar de que se ressentiu por longo tempo, hoje com menor intensidade, revela-se estranho à regulamentação calcada numa concepção liberal privatística do direito, fundada na absoluta igualdade dos contratantes.

Realmente, até a vigência do Decreto n. 5.452, de 1.5.1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, excluídas algumas esparsas leis, foi o Código Civil (Lei n. 3.071, de 1.1.1916) que cuidou da locação de serviços, nos artigos 1216 a 1236; da empreitada, nos artigos 1237 a 1247; e das parcerias, nos artigos 1410 a 1423, respectivamente.

É certo também que o Estatuto da Terra, que veio ao mundo jurídico em 30 de novembro de 1964 (Lei n. 4.504), e a Lei n. 4.947, de 06 de abril de 1966, que fixou as normas de Direito Agrário e procurou disciplinar o planejamento e controle dos atos e fatos que possibilitassem a implantação da reforma agrária, ambos introduziram modificações e disciplinaram, de forma mais detalhada, os contratos de parceria e arrendamento rural, mas não inovaram efetivamente no sentido de dar tratamento jurídico diferenciado, com objetivo de criar condições mais benéficas e adequadas ao trabalhador rural, dentro de uma visão político-social capaz de antever e impedir sua fuga do campo.

Em nosso modesto entendimento, os legisladores continuaram apegados à concepção liberal, insistindo em desconhecer a marcante diferença entre as relações de trabalho urbano e rural, desigualdade esta decorrente do fato de o nosso país ser constituído de complexos grupos sociais heterogêneos, ligados, sim, por uma unidade política, mas não sociológica, a evidenciar modos distintos de vida, de trabalho e de relacionamento que estavam e continuam a exigir normatização específica e compatível com esta realidade.

Por outro lado, fortes e profundas mudanças ocorreram no mundo e, como não poderia ser diferente, a sociedade brasileira delas não se mostrou alheia, sendo inconteste, por isso mesmo, seu progresso nas últimas décadas, nos mais

diversos setores de sua atividade, com especial ênfase para o setor econômico, que, mercê de seu grande desenvolvimento, trouxe-nos implicações de diversa natureza e, em especial, para a classe trabalhadora.

Dentro desse contexto é que creio na necessidade de se repensar a própria concepção neoliberalista, que se caracterizou pela intervenção do Estado na relação de emprego, objetivando assegurar direitos mínimos indispensáveis aos empregados, inclusive rurais, atento às particularidades do campo e que pode e deve motivar nossos legisladores no processo de reelaboração das normas disciplinadoras do trabalho rural não subordinado.

Há uma consciência mundial de que é inadiável diminuir a diferença de tratamento entre o trabalhador do campo e o da cidade, preocupação que o nosso constituinte de 1988 felizmente não desprezou, ao contemplar ambos com os mesmos direitos.

Mas, se é incontestável a inexistência de tratamento diferenciado entre empregado urbano e empregado rural, por força de norma constitucional, não é menos verdadeiro que a grande preocupação persiste exatamente em equacionar a situação dos trabalhadores rurais, repita-se, como tais entendidos todos aqueles que, sem relação de emprego (tais como os parceiros, os arrendatários, os eventuais, autônomos, empreiteiros etc.), executam seu trabalho em propriedade rural ou prédio rústico.

Salvo raríssimas exceções, os referidos trabalhadores carecem de autonomia na prestação de serviços e, não raro, igualmente não possuem mínimas condições econômico-financeiras para suportar ou repartir os riscos do empreendimento rural, dispondo única e exclusivamente de sua força de trabalho.

O antigo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei n. 4.214, de 2.3.1963) pretendia avançar na proteção ao trabalhador rural. Tentou ampliar o leque de direitos trabalhistas a todas as pessoas físicas prestadoras de serviços em propriedade rural ou prédio rústico, e não apenas ao empregado, definido como pessoa humana que presta serviços não eventuais a empregador, mediante subordinação e salário, como decorre da redação de seus artigos 2º, 3º, 28 e 33 dentre outros.

À época, a propósito, ponderou Segadas Vianna:

"Na verdade, o Estatuto não abrange apenas o empregado rural; a este se referem vários dispositivos e, de maneira especial, os relativos ao contrato individual do trabalho, onde se fala em relação de emprego e, também, artigos do capítulo que regula a remuneração e o salário mínimo, quando fala em assalariado.

O conteúdo do artigo 2º, entretanto, é muito mais amplo, pois se refere a toda pessoa física que presta serviços a empregador rural, admitindo o pagamento só *in natura*. Abrange, assim, além do tarefeiro, o parceiro agrícola e pecuniário..."

("O Estatuto do Trabalhador Rural e sua Aplicação" — Livraria Freitas Bastos — 1963 — pág. 81).

É certo, no entanto, que outros estudiosos e intérpretes do Estatuto, dentre eles o douto Prof. Mozart Victor Russomano, após ressaltar a má redação do artigo 2º, concluiu em sentido oposto.

Enfatizou que "só se pode admitir a existência de um trabalhador rural, efetivamente protegido pelo Estatuto, se o mesmo estiver vinculado à empresa rural e não há vinculação trabalhista sempre que inexistir um elo hierárquico que o submeta às deliberações disciplinares do empregador.

Com base nesse raciocínio, afirmamos, apesar de má redação do artigo 2º, que o trabalhador rural só está beneficiado pelo Estatuto, só é um trabalhador rural, para os fins desta lei que comentamos, quando estiver hierarquicamente subordinado ao empregador, de forma a não poder ser definido como trabalhador autônomo" ("Comentários ao Estatuto do Trabalhador Rural" — Vol. I, págs. 18/19 — Editora José Konfino — 1966).

A verdade é que, inobstante o esforço e o caráter pioneiro do legislador em disciplinar o trabalho rural, faltaram-lhe vontade e firmeza política mais definidas, capazes de enfrentar a realidade existente e impor-lhe transformação que efetivamente pudesse abranger todo o universo de prestadores de serviços em atividade agro-econômica, em suas diversas modalidades.

Atitude perfeitamente compreensível, se analisada à luz dos diversos fatores sociais, econômicos da época e até mesmo de cultura de nossos homens públicos.

Mas houve avanços, ainda que em níveis inferiores ao desejado.

Os avulsos, provisórios ou volantes, que, em melhor técnica jurídica, não deixavam de ser empregados, sabendo-se que a transitoriedade de sua prestação de serviços deveria propiciar-lhes um contrato de trabalho a prazo e não sua descaracterização, visto que a eventualidade se afere não pelo caráter transitório de trabalho, mas pela atividade desenvolvida pelo empregador, o fato é que, após um ano de serviço, passavam a ser considerados empregados permanentes (artigo 6º da Lei n. 4.214, de 2.3.1963).

É importante registrar, nesse contexto, que, no período de vigência do Estatuto do Trabalhador Rural, que foi até à Lei n. 5.889, de 8.6.1973, que o revogou e encontra-se em vigor, houve constantes e acirradas disputas em nível judicial, pelos interessados em definir, ante a imprecisão técnica daquele diploma legal, os verdadeiros destinatários da norma e seus respectivos direitos.

Prevaleceu, ao que consta, a dicotomia: empregado rural, aquele que presta serviços sob o poder hierárquico do empregador rural, mediante salário e com direitos trabalhistas, e trabalhadores rurais, todos os demais que trabalhavam em propriedade rural ou prédio rústico, ou indústria rural, sob a mais diversa forma de contrato e rotulagem jurídica, como parceiros; arrendatários; volantes; avulsos e eventuais, estes últimos com menos de um ano de serviço; os colonos; empreiteiros e tantos outros, todos à margem da legislação trabalhista.

A atual legislação, a nosso ver, foi mais feliz, pelo menos em termos de técnica de redação, e mesmo assim parcialmente, na medida em que conceituou

o empregado rural adotando suas corretas características, ou seja, pessoa física prestadora de serviços não eventuais, subordinada e assalariada.

No entanto, e certamente pelas mesmas razões de 1963 e outras tantas que alteraram o panorama mundial, e, em especial, o nosso país, na década de 70, nossos legisladores continuaram hesitantes em enfrentar o problema de forma ampla e definitiva.

Conceituaram o empregado rural, como já foi mencionado, mas permaneceram tímidos em definir a situação dos trabalhadores rurais, como se pode constatar da redação do artigo 17 da Lei n. 5.889/73, in verbis:

"As normas da presente lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do artigo 2º, que prestem serviços a empregador rural".

Ora, trabalhadores rurais que prestem serviços a empregador rural, pelo que consta, somente podem ser empregados, de forma que o referido dispositivo nada esclareceu à semelhança do que dispunha o artigo 179 do antigo Estatuto do Trabalhador Rural, que determinava a aplicação aos trabalhadores rurais dos dispositivos da CLT, mas acompanhado da ressalva: desde que não contrariassem ou restringissem o disposto no próprio estatuto, em indistigável falta de definição mais precisa, específica dos direitos que pretendia ver aplicados.

Dentre os referidos trabalhadores rurais, observada a dicotomia — subordinados e não subordinados —, os primeiros, empregados, e sob a proteção da legislação trabalhista, repita-se, e os segundos, autônomos, ao abrigo da legislação Civil, destacam-se os parceiros e arrendatários, ambos objeto específico do tema em debate.

O Código Civil Brasileiro, juntamente com o Estatuto da Terra, prevêem, ou melhor, disciplinam diversas espécies de parceria, que apresentam características próprias a cada atividade: exploração agrícola, pecuária, agroindustrial e indústria extrativa (Decreto n. 59.566, de 14.11.1966, que regulamentou a Lei n. 4.504, de 30.11.1964 e a Lei n. 4.947, de 6.4.1966).

Sem embargo da discussão quanto à conceituação desses contratos, suas características, seus sujeitos, objeto, duração, forma de participação dos parceiros nos frutos ou resultado das parcerias como "meeiros", "terceiros", "quartistas", "porcentistas", é quase que unânime o entendimento de que a existência de subordinação jurídica e a falta de independência econômica de uma das partes acarreta a descaracterização desses contratos, daí nascendo, em toda sua plenitude, o contrato de trabalho subordinado.

Já ressaltava este fato, há algumas décadas, Malta Cardoso ("Tratado de Direito Rural Brasileiro" — Editora Saraiva — 1953 — Vol. 3 — págs. 480/481), ao citar acórdão do Supremo Tribunal Federal:

"O que deve predominar na interpretação dos contratos de empreitada ou de parceria rural é exatamente a subordinação, não só disciplinar como também econômica, de uma das partes a outra, e isso se verifica com o operário, o colono, pouco importando que trabalhem por diária ou mensali-

dade, ou pelo trato de tantos pés de café ou por determinada colheita, e ainda segundo o costume velho e comum em nosso "hinterland", à meia, pela quarta ou sexta parte. Em qualquer desses casos, continua a ser um simples homem da gleba, ligado à terra, sem independência econômica e subordinado, como verdadeiro empregado, numa organização agrícola, até à disciplina de vida no alojamento, no recreio e na alimentação".

Da resumida exposição feita, exsurge a conclusão de que a vigente legislação trabalhista, disciplinadora do trabalho rural, não deixa a mínima dúvida de que seus destinatários são única e exclusivamente os empregados, isto é, todas aquelas pessoas físicas que, em prédio rústico, propriedade rural ou indústria rural, prestam serviços não eventuais, com subordinação e contraprestação salarial, à pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos.

Estão ao seu desabrigo, portanto, todos os demais trabalhadores rurais, tais como: parceiros, arrendatários, autônomos, colonos, eventuais e tantos outros que prestam serviços na agro-economia sem subordinação jurídica.

Assim, e retornando às primeiras linhas desta exposição e às preocupações ali consignadas, que estão a clamar por uma solução definitiva, ou, quando, não pelo menos satisfatória, que reduza e até mesmo faça reverter o processo de migração do homem do campo para as cidades, creio ser imprescindível uma reformulação da legislação pertinente às diversas modalidades de relação de trabalho rural.

É preciso estender e, urgentemente, de forma precisa, sem a timidez e imprecisão do artigo 17 da Lei n. 5.889/73, alguns direitos próprios do empregado rural, como remuneração mínima e FGTS, este, aliás, à semelhança do que já ocorre com os diretores não empregados (artigo 16 da Lei n. 8.036/90), a todos os trabalhadores rurais, de forma que, incentivados e atraídos por uma contraprestação mínima que possa lhes assegurar condições de vida compatível à sua figura humana, não se vejam compelidos a abandonar o campo.

Para compensar seus tomadores de serviços desses novos encargos e estimulá-los a permanecerem na atividade agro-econômica, vocação deste país de dimensões continentais e que ainda possui terra em quantidade enorme a ser cultivada, necessário igualmente assegurar-lhes alguns benefícios em contrapartida.

A título meramente exemplificativo, poderiam receber redução de carga tributária e de encargos sociais, financiamentos de produção com tratamento diferenciado, incentivos para construção de pequenas casas em suas propriedades para abrigo ou moradia dos trabalhadores e tantos outros, o que poderá tornar-se uma realidade se efetivamente houver, por parte de nossos legisladores, a sensibilidade e a coragem política de buscar solução para o problema.

A permanecer como está a situação, todos nós pagaremos alto preço pela omissão, na medida em que nossas cidades continuarão em processo de deterioração, com níveis de vida incompatíveis com a dignidade humana.

É preciso, pois, repita-se pela derradeira vez, conter o descompasso entre a explosão demográfica e os bens de serviços disponíveis para atendê-la e, principalmente, encontrar humana e jurídica solução para os trabalhadores rurais, ca-

tegoria profissional atualmente à margem de uma proteção jurídica eficaz, para fixá-los no campo em condições condignas, capazes de lhes assegurar o desejado progresso material e espiritual no seu verdadeiro "habitat".

Mas, até que o legislador se decida a disciplinar esses direitos, é hora de o Judiciário, para que não receba a pecha de omissor, ante problema de magnitude excepcional, adotar uma posição corajosa e patriótica, a partir do artigo 17, no sentido de lhes assegurar garantias mínimas, a exemplo do que já se sugeriu ao legislador, como remuneração mínima e FGTS, até porque, quanto a este, a Constituição Federal o universalizou como regime jurídico inerente a todas as relações de trabalho.

Evitemos, pois, a catástrofe, com cada um de nós, nos diversos segmentos da sociedade, procurando solução realista para tão importante e grave problema nacional.

HORAS "IN ITINERE" — ACORDOS COLETIVOS E DIREITOS INDIVIDUAIS

CARLOS ALBERTO MOREIRA XAVIER^(*)

Quando da realização do "Primeiro Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural", tive a honra de participar de um painel cujo tema era: Jornada de Trabalho: horas extras, horas "in itinere" e trabalho noturno. Naquela oportunidade, abordei uma questão que começava a surgir no âmbito da atuação jurisdicional da Justiça do Trabalho, qual seja, o alcance das normas emergentes da autonomia coletiva das partes, no campo das chamadas horas "in itinere".

Perguntava-se, então:

As coletividades poderiam, "a priori", fixar o número de horas "in itinere" a serem pagas pelo empregador?

Esta fixação vinculava, necessariamente, o órgão julgador quando do exame, "in concreto", de dissídio individual no qual se postulava o pagamento das horas "in itinere"?

Referida matéria, tratada no apontado painel como um tópico do tema, eis que este era mais genérico do que o atual, situa-se agora como fulcro da própria discussão.

Vê-se, à primeira vista, que a preocupação que emerge do tema em foco, vincula-se aos limites da interferência da autonomia da vontade coletiva, através dos Acordos Coletivos, nos Direitos Individuais.

Os Acordos Coletivos, em nosso sistema jurídico, representam a formalização de verdadeiros negócios jurídicos de natureza coletiva em que as partes acordantes buscam, para o relacionamento entre os trabalhadores e determinada empresa ou empresas específicas, as melhores regras e condições de trabalho, visando, precipuamente, o benefício daquela coletividade, ficando em segundo plano o interesse individual.

Nosso Direito aceita, como princípio, a existência de vários círculos geradores de normas, qual seja, um pluralismo jurídico que atende, nas áreas da atuação humana, o interesse das pessoas envolvidas e colocadas dentro daquele mesmo círculo.

Há como que um espaço reservado à geração de normas estranhas à produção legislativa estatal, apenas submetida a determinados parâmetros estabe-

(*) Juiz Togado do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

lecidos por um direito maior, ou do indivíduo, mormente quanto a determinados direitos emergentes de sua condição de ser humano, ou de uma coletividade maior, qual seja, da sociedade como um todo.

Nossa Carta Magna, ao tratar dos direitos e garantias fundamentais, estabelece a liberdade de associação para fins lícitos, proibindo a interferência do Estado, quer em sua criação, quer em seu funcionamento.

Assentou, também, a Carta Magna, a liberdade sindical, ou a liberdade de associação sindical, proibindo-se a interferência ou intervenção estatais na organização, independentemente o sindicato, ainda, de autorização para que seja fundado (art. 8º).

O que se constata, observando-se, ainda, outras passagens da Constituição Federal, é que novas categorias de direitos passaram a merecer tratamento mais categorizado, a saber, os direitos coletivos e difusos.

Assim é que se criou o mandado de segurança coletivo, privilegiando-se, ainda, o meio ambiente e os direitos do consumidor.

Com relação a este, diga-se, de passagem, que o legislador infraconstitucional foi extremamente feliz ao estabelecer um dos diplomas mais perfeitos com relação à proteção dos interesses difusos.

É interessante observar, ainda que tal diploma, com arrimo no Direito do Trabalho, mormente no campo da atuação da vontade coletiva, criou a **Convenção Coletiva de Consumo**, com o objetivo de, defendendo os interesses abstratos da coletividade dos consumidores, fixar verdadeiras normas de proteção a todos quantos, eventualmente, se incluam na referida coletividade.

Todas estas considerações têm a finalidade básica de chamar a atenção para a extrema importância que a Constituição Federal deu aos direitos coletivos e difusos, o que está sendo seguido por outras áreas do direito, até então, um pouco arreadas no trato de tais interesses, eis que prevalecia, sempre, como alvo principal das regras jurídicas, o interesse individual.

O Direito do Trabalho, face a esta nova postura dos que lidam com o Direito Civil, forneceu e vem fornecendo elementos doutrinários e jurisprudenciais para um correto tratamento dos interesses coletivos e difusos.

Destarte, há, na atualidade, fortes razões para que todos aqueles que militam na área trabalhista prestigiem, cada vez mais, as legítimas manifestações da vontade coletiva emanada dos trabalhadores, quer a nível de categoria, quer a nível de empresa.

Tecidas estas considerações a respeito dos Acordos Coletivos ou de alguns dos fundamentos básicos que justificam sua existência em nosso Direito, fica mais fácil o enfrentamento do tema do presente painel.

De maneira mais analítica, a questão poderia ser posta com o seguinte enunciado:

O direito às horas "in itinere", subjetivamente considerado, consubstanciando um direito individual, poderia sofrer restrição por via de Acordos Coletivos?

O exame mais percutiente desta matéria leva à análise de um fator que, pode-se dizer, está em moda, que é a flexibilização.

Há forte corrente doutrinária que combate este chamamento à **flexibilidade** na aplicação da legislação trabalhista, sob fundamento de que, originando-se a tese na Europa, as condições sociais e econômicas de países como o Brasil não autorizariam sua implantação.

Como se falar em flexibilização, ponderam, num país em que, volta e meia se depara, ainda, com trabalho escravo ou semi-escravo?

Como se flexibilizar a incidência das normas reguladoras do relacionamento entre o capital e o trabalho, se o grande desemprego leva o trabalhador a, para obter algum sustento para sua família, aceitar e acolher, subservientemente, tudo aquilo que lhe seja imposto pelo empregador interesseiro?

Razões ponderosas sustentam tal oposição.

Contudo, se a flexibilização deve ser alijada do dia-a-dia dos contratos individuais, pela notória e, ainda, flagrante hipossuficiência da classe trabalhadora em geral, pode ela ser admitida, no campo coletivo, quando a mesma coletividade estiver devidamente organizada, minimizando-se a indigitada hipossuficiência.

A Constituição de 1988, inquestionavelmente, prestigiou as organizações sindicais; emprestou extrema relevância à autonomia da vontade coletiva.

Em diversos dispositivos, mesmo quando se explicitam princípios quase sagrados do Direito do Trabalho, a Carta Magna abre caminho à flexibilização, admitindo que se excepcione a norma ou princípio, pela negociação coletiva.

Assim é que, com relação ao princípio da irredutibilidade salarial, o art. 7^º, inciso VI, abranda sua rigidez mediante negociação coletiva.

Ao tratar da duração do trabalho, faculta a compensação ou a redução mediante negociação coletiva. O mesmo ocorre quanto à jornada reduzida de seis horas, na hipótese de trabalho em turnos de revezamento.

Na realidade, o que se busca, já sustentávamos no Congresso anterior, é o desengessamento de alguns institutos que se tornaram dogmas. Nas negociações coletivas, certos direitos poderiam ser substituídos por outros, desde que, circunstancialmente, esta postura fosse mais interessante para os trabalhadores em geral.

Destarte, na medida em que esta flexibilização fosse praticada dentro de uma estrutura tutelar, com a participação obrigatória das entidades sindicais, não haveria como a ela se opor.

Em palestra realizada na Ordem dos Advogados do Brasil, sub-seção de São José dos Campos, sobre o tema: "Renúncia de Direitos Trabalhistas", deixamos assentado que:

"Generalizando-se a expressão **renúncia** para abarcar qualquer modalidade de abdicação de direitos, pode-se afirmar que, mediante Convenção ou Acordo Coletivo, aquela poderá ser praticada.

Há limites e parâmetros, contudo.

É correto afirmar-se que, tal como ocorre nas renúncias a direitos individuais, aqueles que são objeto de normas de direito público ou de ordem pública são indisponíveis, ficando à margem de qualquer negociação.

Por outro lado, regras coletivas de conduta, vantagens ou benefícios gerais existentes n'uma determinada empresa podem ser objeto de transação pela coletividade interessada, e, até mesmo, suprimidas.

A aferição do elemento prejuízo, estabelecido no art. 468 da CLT, ficaria por conta da coletividade".

Depois de todas estas assertivas, o que exsurge como elemento mais importante para uma efetiva definição dos limites de interferência da vontade coletiva nas chamadas horas "In Itinere", seria:

O Direito às horas "in itinere", Considerado como direito Individual de cada trabalhador, insere-se no universo das Irrenunciabilidades absolutas?

Ousaria dizer que não.

Já afirmáramos, no Congresso anterior, que:

"As horas "in Itinere" decorrem da interpretação que se dá ao art. 4º da CLT, na medida em que este dispositivo considera como tempo de serviço aquele em que o empregado esteja à disposição do trabalhador.

Sem questionar os vários elementos objetivos que se tornam necessários para a caracterização daquelas horas de percurso, como tempo de serviço, como fornecimento gratuito de condução por parte do empregador, ou a dificuldade de acesso ao local de trabalho, é de se assentar que tais horas não podem, a rigor, merecer o mesmo tratamento que se dá às horas extraordinárias, em que o serviço é prestado de maneira efetiva.

Sendo assim, por que não deixar, também, para as partes, sempre com a participação obrigatória da entidade sindical a regulamentação deste assunto?

Esta prática iria evitar o assoberbamento das Juntas de Conciliação e Julgamento, com instruções cansativas e demoradas, nas quais, não raramente, falta-se deslavadamente com a verdade.

No fim das contas, o Juiz Presidente irá, na verdade, estabelecer uma média.

Ora, por que, então, não transferir a responsabilidade de estipulação desta média, para as próprias coletividades interessadas?

A autonomia coletiva da vontade poderia, perfeitamente, ser utilizada na regulamentação deste tormentoso assunto.

A remuneração das horas "in Itinere", da mesma forma, seria objeto de livre negociação coletiva.

Um adicional mais flexível, por exemplo, ou a observância, ou não, do ganho por produção.

As questões que pululam nas Juntas e acabam nos Tribunais, a respeito do que deve ou não ser pago pelas horas "in Itinere", poderiam ser devidamente normatizadas por títulos coletivos".

O Tribunal Superior do Trabalho vem enfrentando a questão, sem existir ainda uniformização ou diretriz segura a respeito. Como exemplo,

apontamos estes dois acórdãos:

Proc. N. TST-RR-73.629/93.9 (AC. 2ºT. 0877/94) — 3ª REGIÃO

Relator: Ministro Vantuil Abdala

Recorrente: Cenibra Florestal S/A

Advogados: Drs. José Alberto Couto Maciel e outros.

Recorrido: Sebastião Vieira do Carmo

Advogado: Dr. Sebastião Lourenço de Oliveira

DECISÃO: Por unanimidade, conhecer do recurso quanto às horas "In Itinere", insuficiência e incompatibilidade de horários e no mérito, por maioria, negar-lhe provimento, vencido o Exmo. Sr. Ministro João Tezza, revisor. Por unanimidade, conhecer do recurso quanto às horas "In Itinere" — limitação e dar-lhe provimento para limitar a condenação ao pagamento de horas "in Itinere", nos termos constantes das normas coletivas contidas nos autos, consoante se determinar em liquidação. Por unanimidade, não conhecer do recurso quanto às horas "in Itinere" — fracionamento.

EMENTA: HORAS "IN ITINERE". A insuficiência e a incompatibilidade de horários do transporte público são elementos que, associados ao fornecimento de condução pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso, ensejam a aplicação do enunciado 90, do TST. Não obstante, havendo norma coletiva acordada entre as partes que limite a incidência ou o pagamento destas horas In Itinere, tais limitações devem ser observadas à risca. Revista parcialmente conhecida e parcialmente provida. (DJU 29.4.94, pág. 5846).

Proc. N. TST-RR-87.223/93.1— (AC. 1ª T. 00821/94) — 3ª REGIÃO

Relator: Ministro Indalécio Gomes Neto

Recorrente: Minerações Brasileiras Reunidas S/A — MBR

Advogado: Dr. Afonso Celso Lamounier

Recorrido: José Liandro Batista

Advogada: Dra. Jeovana Aparecida R. A. Dias

DECISÃO: Unanimemente, conhecer da revista apenas quanto ao acordo coletivo, e, no mérito, dar-lhe provimento para julgar improcedente o pedido inicial.

EMENTA: Tem-se que cláusula prevista em acordo coletivo, no sentido de o empregador fornecer transporte gratuito aos seus empregados, mas com a contrapartida de aqueles não pleitearem horas In Itinere, vez que não se reputaria o tempo despendido na condução como à disposição da empresa, não fere qualquer princípio de proteção ao trabalho, podendo, nesta hipótese, ser instituída. Por outro lado, horas itinerantes são o resultado de uma criação jurisprudencial, hoje consubstanciada no Enunciado de Súmula n. 90 do TST, não constando expressamente de qualquer dispositivo legal, o que importa, portanto, no entendimento de que tal cláusula não vulnera preceito de lei. Diante do exposto, inexistindo

ofensa legal e constituindo-se o acordo coletivo um ato jurídico perfeito, não há que se falar no pagamento de horas *in itinere*. Recurso parcialmente conhecido e provido. (TST. DJU 22.4.94, pág. 9.056).

CONCLUINDO, poder-se-ia afirmar que:

a) as chamadas horas "*in itinere*" decorrem, fundamentalmente, das condições de acesso ao trabalho inerentes a determinada empresa e, com isto, toda a coletividade de trabalhadores está envolvida, daí a importância que se deve dar à manifestação da vontade coletiva na regulamentação da matéria;

b) as horas de percurso, mesmo que, a rigor, sejam consideradas como tempo de serviço, podem merecer tratamento jurídico diferenciado, justamente por não caracterizarem trabalho efetivo;

c) a Carta Magna, mesmo com relação a princípios rígidos do Direito do Trabalho, como a irredutibilidade salarial e a fixação de jornada mínima, admite certa flexibilização, desde que praticada mediante negociação coletiva;

d) os três fatores acima aventados, autorizam a que, através de acordos coletivos, se estabeleçam, de maneira obrigatória e vinculativa, os quantitativos inerentes ao número das horas "*in itinere*" a serem pagos pelos empregadores, impossibilitando-se a cobrança de diferenças pelos empregados em dissídios individuais futuros e, ainda, o "*quantum*" que deverá ser pago pelas aludidas horas.

É o que entendemos ser o mais razoável e equitativo na solução da matéria.

Obrigado!

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA QUESTÕES DE TRABALHO RURAL

WAGNER D. GIGLIO^(*)

As regras fundamentais da competência dos vários ramos do Poder Judiciário estão fixadas na Constituição Federal: a do Supremo Tribunal Federal, pelo art. 102; a do Superior Tribunal de Justiça, pelo art. 105, complementado pelos arts. 108 e 109, quanto às competências dos Tribunais Regionais Federais e dos Juizes Federais, respectivamente; a dos Tribunais e Juizes Militares, pelo art. 124; e a da Justiça do Trabalho, pelo art. 114. Por exceção, o art. 121 previu que a competência da Justiça Eleitoral seria fixada por lei complementar; e para não invadir a esfera de atuação dos Estados, a estes foi delegada, pelo art. 125, § 1º, a fixação da competência da Justiça Comum.

Convém, pois, iniciar o estudo da competência da Justiça do Trabalho pela análise desse artigo 114 da Constituição, que introduziu várias novidades, ao dispor que "compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas".

A primeira surpresa consiste na extensão da competência aos "entes de direito público externo". Ao que parece, o Brasil pretendeu submeter até mesmo os Estados estrangeiros à sua jurisdição, no campo trabalhista, e em certa medida o Supremo Tribunal confirmou esse entendimento, em pelo menos duas decisões altamente polêmicas. Resta saber se o Estado estrangeiro, também soberano, aceita a imposição de nossa jurisdição. E ainda que se presumisse a renúncia à imunidade de jurisdição, que pode resultar de um imperativo de convivência pacífica entre as nações, seria necessária também a renúncia expressa à imunidade de execução, sem a qual o cumprimento coercitivo de uma eventual condenação somente poderia ser feito por meios belicosos.

A menção a Municípios, Estados e União visou corrigir uma distorção, introduzida pela legislação da época do regime militar, que provou mal, na prática: a atribuição da competência tipicamente trabalhista à Justiça Federal, quando havia interesse da União. E a parte final do art. 114 pretendeu resolver outra distorção, ao reincluir na competência da Justiça do Trabalho a solução dos litígios resultan-

(*) Advogado, Professor Associado da Faculdade de Direito da USP.

tes do cumprimento da cláusula costumeira, nas decisões normativas, de recolhimento de um percentual do reajuste decretado, em favor de obras sociais ou assistenciais do sindicato suscitante, conhecida como "taxa de reversão sindical". A redação dada, entretanto, foi mais abrangente do que pretendia o legislador constituinte, pois incluiu na competência da Justiça do Trabalho o que a doutrina denomina de "competência derivada" para dirimir controvérsias secundárias.

Neste breve estudo, porém, nosso objetivo precípua consiste na determinação da competência da Justiça do Trabalho para dirimir as controvérsias resultantes das relações de trabalho rural.

Para fixar a competência dos vários ramos que compõem o Poder Judiciário o legislador pode se valer de dois critérios: a matéria controvertida e a qualificação pessoal dos jurisdicionados. O critério da extensão territorial é utilizado apenas para distribuir o exercício da jurisdição entre os vários órgãos integrantes do mesmo ramo judiciário.

Em certos casos são acoplados aqueles dois critérios. Assim, a Constituição atribuiu à Justiça Militar (cf. art. 124), inclusive à Justiça Castrense dos Estados (CF, art. 125, § 4º), competência para julgar os crimes, como tais definidos pela legislação ordinária, praticados por militares. Assim, também, foi atribuída aos Tribunais Regionais Federais competência para julgar os magistrados federais, das Justiças Militar e do Trabalho, nos crimes comuns e de responsabilidade (CF, art. 108, I, a).

Ao tratar da Justiça do Trabalho, contudo, o texto constitucional estabeleceu sua competência apenas em função das pessoas participantes do litígio, silenciando sobre a matéria que lhe caberia dirimir.

Nem sempre foi assim. A comparação com os textos das constituições anteriores é reveladora e significativa, pois embora não definissem elas, claramente, a competência material, faziam referência ao tipo de legislação compreendida na jurisdição da Justiça do Trabalho.

Assim é que a Constituição de 1934, em seu art. 122, fixava a competência da recém criada Justiça do Trabalho para dirimir as "questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social"; a de 1937 se referia, no art. 139, aos "conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social"; e a de 1946, aos dissídios entre empregados e empregadores e às "demais controvérsias oriundas de relações do trabalho regidas por legislação especial" (art. 123). A Constituição outorgada, de 1967, com a emenda de 1969, já se aproximou do teor da atual, ao consignar a competência "para julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relações de trabalho" (art. 142).

A Constituição de 1988 abandonou a remissão ao tipo de legislação, definindo a competência apenas pelo critério das pessoas envolvidas no conflito. Ao fazê-lo possibilitou, pelo menos em tese, que seus intérpretes incluíssem na competência da Justiça do Trabalho a solução de uma ampla gama de litígios, desde que decorrentes de relações entre trabalhadores e empregadores.

Assim, em princípio não haveria óbice para que a Justiça do Trabalho tivesse competência para julgar uma ação demarcatória de terras, uma ação criminal, ou de recolhimento de tributo (retenção de desconto irregular de imposto de renda na fonte, por exemplo), de acidente do trabalho, de cobrança de emprésti-

mo, de despejo, de discriminação racial etc., desde que delas participassem, nos pólos da relação processual, trabalhadores e empregadores.

Na prática, porém, não é isso o que ocorre, como é do conhecimento geral. A falta de competência da Justiça do Trabalho para dirimir todos os litígios entre trabalhadores e empregadores decorre de duas fontes: a própria Constituição e a legislação ordinária, que prevêem a competência de outros ramos do Poder Judiciário para determinadas questões, afastando-as da Justiça do Trabalho. Assim, o art. 109, item VI da Carta Magna estabelece a competência dos juízes federais para julgar "os crimes contra a organização do trabalho", e o parágrafo 3º desse mesmo art. 109 atribui à Justiça Comum a competência para solucionar "as causas em que forem parte instituição de previdência social e segurado", desde que não haja Vara da Justiça Federal na sede da comarca.

Assim, também, a legislação ordinária atribui competência à Justiça Ordinária para dirimir as questões derivadas de contrato de locação de imóveis, para julgar os crimes, para solucionar ações de cobrança de dívidas etc. E ainda por força de lei ordinária, cabe à Justiça Federal resolver as controvérsias sobre a cobrança de Imposto de Renda, de importação etc.

Em síntese, conclui-se preliminarmente que, em princípio, **inexistindo norma legal em contrário**, cabe à Justiça do Trabalho dirimir todos os litígios entre trabalhadores e empregadores.

A Constituição de 1988 alterou, consciente e deliberadamente, a designação de "empregados e empregadores" para "trabalhadores e empregadores", e ninguém ignora a maior abrangência do termo "trabalhadores", que compreende todos os que trabalham, e não apenas os que o fazem de forma subordinada.

Assim, estariam abrangidos na competência da Justiça do Trabalho, em princípio, todos os trabalhadores, entre eles os eventuais, os avulsos, os temporários e até os autônomos. Acontece, entretanto, que a referência a empregadores restringe tal interpretação extensiva, ao limitar a competência da Justiça do Trabalho à solução das pendências entre trabalhadores e empregadores. Via de consequência, ainda que num dos pólos da relação processual se encontre um prestador de serviços não subordinado, **é imprescindível, para a fixação da competência da Justiça do Trabalho, que na outra extremidade do vínculo se situe um empregador.**

Atribuimos a um cochilo do legislador constituinte a manutenção da tradicional referência à inclusão, mediante lei, de "outros trabalhadores" na competência da Justiça do Trabalho, mesmo depois da substituição do termo "empregado" por "trabalhador". Fato é, nada obstante, que a exigência de lei, para submeter outros trabalhadores à competência da Justiça do Trabalho, por inadvertência ou não, é imperativo constitucional, e não pode ser desconsiderada, sem ofensa ao texto do art. 114.

Não prevalece, assim sendo, o princípio supra enunciado, sendo necessária a existência de expressa previsão em lei para incluir na competência da Justiça do Trabalho outros trabalhadores, além daqueles já contemplados na Consolidação das Leis do Trabalho e na legislação extravagante. Foi mantida, assim, a tradição das Cartas Constitucionais anteriores, que já dispunham de forma semelhante.

A inclusão de "outros trabalhadores", não subordinados, na competência da Justiça do Trabalho, foi sendo feita com parcimônia, a longos intervalos: o exemplo

mais antigo é o do pequeno empregado, operário ou artífice, previsto no art. 652, letra a, inciso III do texto consolidado, a quem foi concedido apenas o direito de ação, para haver o preço da empreitada e a multa contratual, se existente. O trabalhador doméstico era excluído da proteção trabalhista pelo art. 7º, letra a, da Consolidação das Leis do Trabalho, e somente veio a ser contemplado com alguns direitos (férias anuais de vinte dias e proteção da previdência social) bem mais tarde, através da lei n. 5.859, de 11.12.72. O art. 7º, inc. XXXIV, parágrafo único, da Constituição atual ampliou seus direitos. Excluídos da competência eram também os funcionários públicos (CLT, art. 7º, letra c) e os servidores de autarquias (idem, letra d).

O art. 19 da lei n. 6.019, de 3.1.74, incluiu na competência da Justiça do Trabalho a solução das controvérsias derivadas do trabalho temporário, e a lei n. 7.494, de 17.6.86, estendeu a competência aos trabalhadores avulsos, a final equiparados aos empregados subordinados pelo art. 7º, inc. XXXIV da Constituição.

Aos trabalhadores rurais eram concedidos, através de normas expressas, apenas os direitos ao salário mínimo (CLT, art. 76), às férias remuneradas (idem, art. 129, parágrafo único), ao aviso prévio (idem, arts. 487 a 491) e à regulamentação geral do contrato de trabalho (idem, arts. 442 a 467). A lei n. 605, de 5.1.49, reconheceu-lhes direito ao repouso semanal remunerado, e a lei n. 4.090, de 1962, o de receber a gratificação natalina. Posteriormente, o Estatuto do Trabalhador Rural (lei n. 4.214/63) generalizou a proteção trabalhista, e a lei n. 5.889, de 8/6/73, ordenou a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho, para suprir as lacunas da lei n. 5.889. Finalmente, a Constituição de 1988 veio equiparar os direitos de trabalhadores rurais e urbanos (art. 7º).

A competência da Justiça do Trabalho para dirimir litígios entre trabalhadores rurais e seus empregadores não suscita dúvidas. A controvérsia sobre a condição de rural ou de empregado doméstico, nas propriedades rurais utilizadas para o lazer, pode levar a discussões sobre os direitos materiais assegurados a uns e outros, mas não sobre a competência, que se estende a ambos.

Problemas ocorrem, entretanto, com bastante freqüência e por vezes de difícil solução, com as relações rurais conexas às de emprego, tais como as de arrendamento, comodato, empreitada, parceria e outros, assemelhados, como as de meação, plantação intercalada etc.

Diante das premissas expostas, nesses casos impõe-se determinar, liminarmente, se de fato se trata de um vínculo conexo real, e não de uma relação falsa, mera aparência enganadora para encobrir verdadeiro contrato de trabalho subordinado. Nessa tarefa, porém, nada podem os juristas ensinar aos juizes do trabalho, especialistas em desvendar o intuito malicioso de ocultar fatos e a prática de fraudes: seria tão inútil quanto tentar, pretensiosamente, ensinar espertezas a raposas. A mera alegação de uma falsa relação de comodato, de sociedade ou de arrendamento, mal disfarçando a prevalência de um contrato de trabalho rural, não afasta, como é óbvio, a competência da Justiça do Trabalho.

A segunda preocupação será a de identificar a verdadeira qualificação das partes, posto que a competência da Justiça Trabalhista se fixa apenas para a solução de litígios de que participem, num dos pólos, um ou mais trabalhadores, e no outro, um ou mais empregadores.

A referência a "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho" e a exigência de previsão em lei, para incluí-las na competência da Justiça do

Trabalho, como vimos, dificulta a identificação do trabalhador que se beneficia do processo trabalhista. Felizmente as disposições da lei n. 5.889 simplificaram a solução desse problema, ao dispor, no art. 17, serem suas normas aplicáveis aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição de empregado. Qualquer dúvida por ventura remanescente é espancada pela redação, mais incisiva ainda, do art. 14 do Regulamento dessa lei, que agasalha "os avulsos e outros trabalhadores rurais que, sem vínculo de emprego, prestam serviços a empregadores rurais" (grifamos).

Diante de tais disposições, tudo se resume à identificação do empregador que, salvo quanto às propriedades destinadas ao lazer, não oferece maiores dificuldades: é aquele que explora "atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados" (lei n. 5.889, art. 3º). Pouco importa, assim sendo, se a atividade é exercida por proprietário, arrendatário, parceiro, comodatário etc. Importa, sim, que a exploração tenha finalidade econômica, excluídos do conceito de empregador rural, portanto, aqueles que mantêm o imóvel rural apenas para recreio ou para sustento próprio, sem auxílio de trabalhadores.

Ainda que não sejam empregados, os parceiros, trabalhando para empregador à meia, à terça ou quarta parte, assim como aqueles que criam ou engordam animais ou mantêm plantação intercalada, individualmente ou auxiliados por parentes, são inquestionavelmente trabalhadores, no sentido legal desse termo, desde que não mantenham, eles mesmos, outros trabalhadores não relacionados por vínculo familiar sob suas ordens, caso em que seriam empregadores, e não trabalhadores. Assim também os empreiteiros, trabalhando nas mesmas condições descritas, são trabalhadores compreendidos na competência da Justiça do Trabalho, muito embora não se revistam das características de empregados, de acordo com a conceituação legal.

Diversamente, o comodatário verdadeiro, que não presta serviços, mas apenas conserva a propriedade para devolvê-la ao proprietário, nas condições previstas no art. 1.251 do Código Civil, não é abrangido pela competência da Justiça do Trabalho, posto que não é trabalhador e nem o dono do imóvel se identifica com empregador.

Finalmente, no arrendamento o trabalhador trabalha para si mesmo, e não para empregador, e inexistindo este não há competência da Justiça do Trabalho, como anteriormente exposto.

Restam as situações mal definidas, as zonas cinzentas em que um tipo de relação não se distingue da outra, com vínculos inextricavelmente interlaçados. Nesses casos, bastante comuns na prática, mesclam-se na instrução do processo o exame desses outros liames com a relação de emprego. A nosso ver, manda o bom senso que um único juízo dirima todas as questões, e se existem provas de relação de trabalho, ainda que não subordinado, entre prestador de serviços e empregador, o mais indicado é que esse juízo seja o trabalhista.

A parte final do art. 114 da Constituição Federal ampara essa última conclusão, pois a relação de trabalho rural exerce uma "vis acrativa" em relação às demais questões afins. Assim, estende-se a competência da Justiça do Trabalho para dirimir as controvérsias derivadas da ocupação de casa, se a moradia integra o pagamento do serviço prestado, ou estava, de qualquer forma, intimamente jungida à prestação de trabalho em benefício de empregador.

Assim, também, da Justiça do Trabalho será a competência para dirimir controvérsias sobre empréstimo de dinheiro feito pelo empregador ao trabalhador, sobre irregularidade de descontos feitos no pagamento, sobre o valor de mercado da arroba de gado bovino etc., por força da competência derivada, posto que tais questões foram discutidas e solucionadas no bojo dos autos, constituindo parte integrante da decisão proferida. A jurisprudência, aliás, corrobora essa conclusão.

Em síntese final, é da Justiça do Trabalho a competência para julgar todas as questões entre trabalhadores rurais e empregadores, tais como as decorrentes de contrato de empreitada, de plantação intercalar, de parceria e afins (meação, à terça etc). Não se incluem na sua competência as controvérsias decorrentes de comodato e de arrendamento autênticos, entendidos estes últimos como aqueles que mantêm seus próprios empregados.

PRESCRIÇÃO NA ÁREA DO TRABALHO RURAL

IARA ALVES CORDEIRO PACHECO(*)

Prescrição é a forma pela qual alguém adquire um bem, ou se libera de uma obrigação, em virtude do decurso do tempo e inércia do titular do direito.

Assim, existem duas modalidades de prescrição:

a) aquisitiva ou usucapião — que constitui um dos meios de aquisição da propriedade.

b) extintiva ou liberatória — constitui a extinção do direito de ação.

Apenas a segunda modalidade nos interessa.

Visa o instituto assegurar a certeza e segurança das relações jurídicas para que haja tranqüilidade social.

Salienta Russomano: "a prescrição existe não contra o credor, nem a favor do devedor, mas em defesa do interesse da coletividade". (obra citada ao final, pág. 57).

A prescrição não se confunde com a decadência.

Enquanto a prescrição se refere ao direito de exigir o cumprimento de uma obrigação, que não perece, mas se torna inexigível, a decadência implica perda do próprio direito.

São três os pressupostos da prescrição extintiva:

a) prazo fixado em lei para exercício do direito

b) decurso do prazo

c) inércia do titular

A CLT fixou em dois anos o prazo de prescrição dos direitos trabalhistas (art. 11).

Em 2 de março de 1963, com vigência a partir de 18 de junho de 1963, veio a lume a Lei n. 4.214, instituindo o Estatuto do Trabalhador Rural, que se dirige a todos os trabalhadores rurais e não apenas aos empregados rurais.

Houve modificação significativa no que diz respeito ao tema: "A prescrição dos direitos assegurados por esta lei aos trabalhadores rurais só ocorrerá após

(*) Juíza Presidente da JCJ de Bragança Paulista.

dois anos de cessação do contrato de trabalho. Parágrafo único: Contra o menor de dezesseis anos não corre qualquer prescrição" (art. 175).

Assim, enquanto a CLT estabelecia como regra geral a contagem do início do prazo prescricional do ato infringente do direito (com as exceções dos artigos 119, 149 e 440), o Estatuto do Trabalhador Rural estabeleceu a vigência do contrato como causa impeditiva da prescrição.

De acordo com a interpretação sistemática dos artigos 11 da CLT e 175 do ETR, bem como princípios do direito adquirido e irretroatividade das leis, restaram prescritos os direitos dos rurais anteriores a 18 de junho de 1961, se contratados antes dessa data. A não ser que o empregador abrisse mão, já que em se tratando de direitos patrimoniais, a prescrição não pode ser decretada de ofício, consoante artigos 166 do Código Civil e 219, § 5º do CPC.

Não obstante o dispositivo tenha sido muito criticado, permaneceu na Lei 5.889, de 8 de junho de 1973, apenas com alteração no parágrafo único, conforme art. 10: "A prescrição dos direitos assegurados por esta Lei aos trabalhadores rurais só ocorrerá após dois anos de cessação do contrato de trabalho. Parágrafo único: Contra o menor de dezoito anos não corre qualquer prescrição".

Na Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 o empregado urbano foi beneficiado com o alargamento do prazo prescricional de dois para cinco anos, mantendo-se inalterada a situação com relação aos rurais.

Diz o art. 7º, XXIX:

"ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural".

No entanto, objetivando resolver as disputas políticas entre os que pretendiam abreviar e aqueles que pretendiam manter o longo prazo prescricional que beneficia os rurais, estabeleceu o constituinte no art. 233:

"Para efeito do art. 7º, XXIX, o empregador rural comprovará, de cinco em cinco anos, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o empregado rural, na presença deste e de seu representante sindical.

§ 1º Uma vez comprovado o cumprimento das obrigações mencionadas neste artigo, fica o empregador isento de qualquer ônus decorrente daquelas obrigações no período respectivo. Caso o empregado e seu representante não concordem com a comprovação do empregador, caberá à Justiça do Trabalho a solução da controvérsia.

§ 2º Fica ressalvado ao empregado, em qualquer hipótese, o direito de postular, judicialmente, os créditos que entender existir, relativamente aos últimos cinco anos.

§ 3º A comprovação mencionada neste artigo poderá ser feita em prazo inferior a cinco anos, a critério do empregador."

Estabeleceu, ainda, no art. 10, § 3º das Disposições Transitórias:

"Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período".

Depreende-se que o objetivo era neutralizar a circunstância de ter sido mantida a vigência do contrato como causa impeditiva da prescrição.

Outrossim, não se pode negar o aspecto problemático da situação, com relação aos empregadores, consistente na necessidade de arquivar documentos por longos anos.

Procedesse o empregador à comprovação total das obrigações trabalhistas na primeira oportunidade, como estabelece o art. 10, § 3º das Disposições Transitórias, a situação do empregado rural ficaria equiparada àquela do urbano — postulação dos direitos com relação aos últimos cinco anos.

Antonio Soares Araújo vê utilidade para o procedimento criado: Mas acreditamos que o mundo dos negócios terminará por fazer da comprovação um instituto útil, sobretudo na ocorrência de venda da propriedade rural, pois é interessante ao comprador obter, do vendedor, como condição para a compra, a comprovação do cumprimento de suas obrigações trabalhistas.

A interpretação de tais normas tem gerado muita polêmica.

A primeira delas diz respeito à obrigatoriedade ou não da medida.

Posicionaram-se no sentido afirmativo **Julpiano Chaves Cortez, José Luiz Ferreira Prunes e Antenor Pelegrino**.

Os demais Autores consultados entendem que não é obrigatória, o que reputamos correto, já que não foi estabelecida na lei nenhuma sanção.

Outra questão diz respeito à natureza jurídica da aludida comprovação.

O primeiro doutrinador que temos notícia ter se posicionado sobre o assunto foi **Eduardo Gabriel Saad**. Afirmou que o empregador rural teria que ajuizar ação declaratória, no que foi acompanhado por **Aurélio Pires**.

Já para a maioria seria adequado o procedimento de jurisdição voluntária e, estando os interessados de acordo, seria a comprovação homologada (**Amauri Mascaro Nascimento**) ou certificada a concordância das partes em dar como boa a satisfação dos direitos (**Valentim Carrion**).

Todavia, em não havendo concordância do empregado e/ou do representante sindical que o assiste, qual seria o caminho a seguir?

Vários entenderam que o feito deveria ser simplesmente arquivado.

Aliás, embora não explicitado, esta parece a conclusão do E. TRT da 2ª Região, cujo Provimento n. 02/89 (DOE Just. — 3.4.89, pág. 70) estabelece:

"Art. 1º — O pedido de homologação será apreciado, desde que formulado em conjunto pelo empregador rural, seu empregado e a entidade sindical assistente.

Art. 2º — A homologação será concedida na presença do empregado e do representante sindical, em audiência, pelo Colegiado, sem qualquer ônus.

Art. 3º — O pedido indicará os itens a que se refere, ficando expresso, na homologação, que se restringe, a quitação, aos pontos enumerados, com precisa indicação do período de trabalho abrangido.

Art. 4º — A solução de divergência depende de instauração de dissídio individual, com instrução probatória normal".

Mencionaram outros que o feito seria transformado em reclamação trabalhista, passando o empregado a Autor (Reclamante) e o empregador a Réu (Reclamado). "Data venia", o princípio dispositivo não autoriza tal metamorfose.

Para Indalécio Gomes Neto e outros, haveria transformação da jurisdição voluntária em contenciosa, adotando-se princípios pertinentes à Ação de Prestação de Contas, prevista no art. 914 e seguintes do Código de Processo Civil, adaptados ao rito do processo do trabalho.

Este foi o posicionamento acatado pelo E. TRT da 15ª Região, conforme Provimento CR — 04/89 (DOE 7.6.89, pág. 77):

"1. A comprovação apresentada pelo empregador rural deverá ser homologada pela Junta de Conciliação e Julgamento ou pelo MM. Juiz de Direito investido de jurisdição trabalhista, caso se mostrem concordes o empregado e o seu representante sindical;

2. Na ausência dos interessados, ainda que tenham sido notificados, a prestação da jurisdição voluntária não ocorrerá, impondo-se então devolver ao empregador rural a documentação correspondente, no prazo de trinta dias. Havendo divergência entre o empregado e o representante sindical, prevalecerá apenas a manifestação do empregado, desde que concorde com o demonstrativo;

3. Se acontecer impugnação pelo empregado e seu representante sindical, a jurisdição voluntária passará a contenciosa, aplicando-se as disposições dos artigos 914 e seguintes do CPC, com suporte no artigo 769 da CLT. A sentença proferida, ou o acordo celebrado produzirá os efeitos previstos no art. 467 e 468 do CPC e 831, parágrafo único, da CLT;

4. A sentença que julgar cumpridas as obrigações conforme artigo 233, § 1º da Constituição Federal, não impedirá o empregado de postular créditos relativos ao período apreciado que ainda não tenham sido demandados, ou omissos na homologação via jurisdição voluntária;

5. Não haverá cobrança de custas na prestação jurisdicional voluntária. No procedimento contencioso elas incidirão sobre o valor da condenação ou sobre o valor atribuído à inicial;

6. Os honorários advocatícios serão devidos ao Sindicato que assiste o empregado, nos termos da Lei 5.584/70."

"Data venia", não há que se falar em transformação da jurisdição voluntária em contenciosa e muito menos adoção do rito previsto para a prestação de contas.

De acordo com o art. 914 do CPC tal ação é prevista para aqueles que têm "o direito de exigí-las" ou "a obrigação de prestá-las", sendo certo que tal circunstância não ocorre nas relações entre empregado e empregador.

Ernane Fidelis dos Santos, citado por **Aldon Taglialegna** e **Renato Costa Dias**, salienta em seu Manual de CPC, Ed. Saraiva, 1988, vol. 1, pág. 29: "Na prestação de contas, o objeto da lide é o acertamento, sem importar o resultado. Poderá até ocorrer que aquele que pretende prestá-las, a final, tenha contra si saldo devedor, não importa".

Aliás, Indalécio Gomes Neto admite: "No processo do trabalho não se pode contudo, admitir a duplicidade da ação de prestação de contas, para a hipótese que se pretende ver ela adaptada, pois não há a possibilidade de se condenar o empregado a pagar determinado saldo devedor a favor do empregador".

Mantenho o entendimento exarado por ocasião da entrevista à Revista BIT (fevereiro de 1993), no sentido de que o art. 233 da Constituição Federal estabeleceu um procedimento de jurisdição voluntária, que deve ser observado em sua integralidade.

Se o empregado e/ou seu assistente sindical não concordarem com o demonstrativo ou parte dele, deve a Junta resolver a controvérsia, nos moldes dos artigos 1.103/1.112 do CPC. A circunstância de existir controvérsia não descaracteriza a jurisdição voluntária.

Salienta **José Frederico Marques**: "Pressuposto da jurisdição voluntária é, assim, um negócio ou ato jurídico, e não, como acontece na jurisdição contenciosa, uma lide ou situação litigiosa". "...O contraditório entre as partes é traço exterior da jurisdição contenciosa. No procedimento de jurisdição voluntária, o que pode surgir é uma controvérsia ou dissenso de opiniões, que não se confunde, como esclarece **Carnelutti**, com situação contenciosa ou lide". (ob. cit. pág. 80).

Tanto é admitida a controvérsia na jurisdição voluntária que o art. 1.107 diz: "Os interessados podem produzir as provas destinadas a demonstrar as suas alegações; mas ao juiz é lícito investigar livremente os fatos e ordenar de ofício a realização de quaisquer provas".

Assim, havendo controvérsia serão colhidas as provas e, em tese, cabíveis todos os meios. Todavia, tratando-se da comprovação de pagamentos, a prova é essencialmente documental, a teor do art. 464 da CLT.

Produzidas as provas a Junta proferirá sentença e contra ela poderão se insurgir os interessados mediante recurso ordinário.

Caso a Junta considere provadas as obrigações, o empregador ficará "isento de qualquer ônus decorrente daquelas obrigações no período respectivo", como salienta o dispositivo Constitucional?

A resposta não é simples porque tal dispositivo não se adapta a princípio que rege o procedimento.

Tratando-se de jurisdição voluntária, a sentença não fará coisa julgada material, o que significa que poderá ser alterada, "se ocorrerem circunstâncias supervenientes" (art. 1.111 do CPC).

No entanto, uma das questões mais sérias e intrincadas, não é entender o instituto da prescrição no âmbito rural, mas sim determinar os sujeitos que são beneficiários dessa prescrição.

Não obstante o tempo decorrido, por incrível que pareça, as maiores confusões ocorrem na definição de empregado rural.

Não vamos descer a minúcias examinando aqueles trabalhadores rurais que não são empregados rurais como o doméstico, comodatário, arrendatário, parceiro, empreiteiro e bóia-fria ou diarista.

A confusão perdura mesmo entre aqueles que são empregados.

É verdade que o art. 7º, "b" da CLT assim definia os trabalhadores rurais: "assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e a pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais".

De acordo com essa definição não bastava o empregado prestar serviços para empregador rural, em propriedade rural, mas era necessário que também executasse serviços de natureza rural.

Já o Estatuto do Trabalhador Rural deixou de lado o tipo de serviço executado pelo trabalhador. Dizia no art. 2º: "Trabalhador rural, para os efeitos desta, é toda pessoa física que presta serviços a empregador rural, em propriedade rural ou prédio rústico, mediante salário pago em dinheiro ou "In natura", ou parte "In natura" e parte em dinheiro".

Portanto, bastava prestar serviços para empregador rural, em propriedade rural, para ser considerado trabalhador rural, independentemente do tipo de serviço prestado, restando revogado o conceito previsto no art. 7º, "b", da CLT.

O abandono da definição de rural contido na CLT foi mantido com a Lei 5.889 de 1973, cujo art. 2º estabelece: "Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário".

Outrossim, depreende-se do art. 3º e § 1º da Lei 5.889/73, que foi considerado empregador rural não apenas o proprietário do prédio rústico mas também a indústria rural.

Definindo o que seja a indústria agrária esclareceu o art. 2º, § 5º do Decreto n. 73.626/74: "Para os fins previstos no § 3º, não será considerada indústria rural aquela que, operando a primeira transformação do produto agrário, altere a sua natureza, retirando-lhe a condição de matéria-prima".

Mas não foi só o apego à definição revogada do art. 7º, "b" da CLT que gerou a confusão. Esta se aprofundou com as leis previdenciárias.

A Lei Complementar n. 11/71 trouxe a definição revogada para o âmbito previdenciário ao dizer no art. 3º, § 1º, a: "a pessoa física que presta serviços de natureza rural a empregador, mediante remuneração de qualquer espécie".

Outrossim, nos termos do Decreto n. 83.080, de 24.1.79 e da Portaria n. 2, passaram a ser beneficiários do sistema geral da Previdência Urbana os portadores de título universitário (agrônomo, veterinário etc.), os que exerciam ativida-

de no escritório ou loja da empresa rural, o motorista ou tratorista com habilitação profissional, os carpinteiros, pedreiros, eletricitas, cozinheiros, piloto de avião e, posteriormente, também os carvoeiros ou carvoejadores, os operadores de máquinas agrícolas em geral e até os tratoristas não habilitados.

Todavia, a circunstância de tais empregados serem classificados como urbanos em matéria de Previdência Social, não tem o condão de alterar o conceito de empregado rural, constante na Lei 5.889/73, que continua em vigor.

Até o FGTS veio a se tornar elemento complicador.

A Lei 5.107/66 não o estendeu aos rurais, sendo certo que a Lei 5.889/73 apenas prometeu a extensão, consoante art. 20: "Lei especial disporá sobre a aplicação ao trabalhador rural, no que couber, do regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço". Tal lei não chegou a ser editada.

Não obstante a clareza da lei, surgiram divergências, o que levou o BNH a editar a Circular n. 03, de 27.3.78, que dizia:

"2. O empregado rural, no conceito da Lei n. 5.889/73 — não importa a atividade por ele exercida —, qualquer que seja a atividade, o trabalhador estará fora do sistema do FGTS, desde que se trate de empregado rural, ou seja, que preste serviços a empregador rural em propriedade rural ou prédio rústico. Assim, por exemplo, o escriturário de uma empresa agrícola, embora esteja vinculado ao INPS, não é abrangido pelo regime do FGTS.

3. Por outro lado, o empregado de uma empresa industrial, mesmo que exerça atividade de natureza rural, não é empregado rural, na definição da Lei n. 5.889/73 e, assim estará abrangido pelo regime da Lei do FGTS. É o caso, por exemplo, dos empregados na lavoura canavieira das usinas de açúcar cuja produção é utilizada na própria indústria". (In LTr 42/640, 1978).

Os complicadores decorrentes da Previdência Social e do Regime do FGTS deixaram de existir com a Constituição Federal de 1988, já que desapareceram as diferenças entre urbanos e rurais (a exceção da prescrição).

No entanto, ainda persistem divergências porque não se atenta para os corretos conceitos de empresa rural e empregado rural.

As definições são aquelas previstas na Lei 5.889/73, explicitadas no Regulamento — Decreto n. 73.626/74.

Considera-se empresa rural o estabelecimento agrário, mesmo com exploração industrial, desde que as atividades compreendam apenas o primeiro tratamento dos produtos agrários "in natura", sem transformá-los em sua natureza (art. 2º, § 4º).

Outrossim, se quando operada a primeira transformação, tem o produto agrário alterada sua natureza, retirando-lhe a condição de matéria-prima, então não se pode falar na existência de empresa rural. Aqui, cuida-se de empresa urbana (§ 5º).

Porque a atividade das usinas de açúcar e álcool é transformar, pela industrialização, a cana em açúcar ou álcool, seus empregados não são rurais mas sim urbanos.

Portanto, correto o entendimento da Súmula 57 do C. TST, não obstante cancelada.

"Data venia", incorreto era admitir serem tais empregados beneficiários da prescrição estabelecida no art. 10 da Lei 5.889/73.

Alguns insistiriam: mas como um simples cortador de cana pode ser considerado industrial e não rural?

Acontece que, volto a insistir, o conceito de empregado rural não é mais aquele previsto no art. 7º, "b" da CLT, mas sim o da Lei 5.899/73.

Não é a natureza rural do trabalho que caracteriza o empregado rural mas sim a atividade rural da empresa.

Como salienta J. L. Ferreira Prunes: "Ao ultrapassar o empresário estas primeiras etapas, não mais será considerado como empregador rural, mas um empregador regido pela CLT e os empregados, conseqüentemente, seguem a mesma trilha".

E complementa: "Mas ainda, no § 5º do art. 2º do Regulamento o legislador teve a atenção voltada para a situação onde desde a primeira transformação a natureza do produto é alterada, "retirando-lhe a condição de matéria-prima". Certamente visualizou com isto a agro-indústria açucareira, foco de tantos problemas trabalhistas, mas outras quaisquer, nessa hipótese de transformação dos produtos através de múltiplas operações técnicas ou modificação substancial, desqualificarão o trabalho como rural". ("Comentários ao novo Estatuto do Trabalhador Rural", Edições Trabalhistas S/A, 1975, pág. 51).

No mesmo sentido menciona Nilza Perez de Rezende: "Os trabalhadores de campo das usinas de açúcar, embora exerçam sua atividade em serviço de natureza rural, são considerados industriários, sujeitos à legislação pertinente aos trabalhadores urbanos, conforme Súmula n. 57 do Tribunal Superior do Trabalho" (ob. cit. pág. 37).

Também Francisco Meton Marques de Lima: "Compreendem exploração industrial em estabelecimento agrário, as atividades que realizam o primeiro tratamento dos produtos agrários "In natura", sem transformá-lo em sua natureza. Daí decorre que não será considerada indústria rural aquela que, operando a primeira transformação do produto agrário, altere a sua natureza, retirando-lhe a condição de matéria-prima" (ob. cit. pág. 64).

Desta forma, considero válida a Súmula 196 do C. STF: "Ainda que exerça atividade rural, o empregado de empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador".

BIBLIOGRAFIA

ALUYSIO SAMPAIO — "Estatuto do Trabalhador Rural Comentado" — Ed. RT — 1972

ALUYSIO SAMPAIO — "Contrato de Trabalho Rural" — Ed. RT — 1974

JOSE FREDERICO MARQUES — Manual de Direito Processual Civil — vol. 1 — Ed. Saraiva — 1974

- J. L. FERREIRA PRUNES — "Comentários ao novo Estatuto do Trabalhador Rural" — Edições Trabalhistas S/A — 1975.
- ROBERTO BARRETO PRADO — "Comentários à Nova Lei do Trabalhador Rural" — Ed. LTr — 1975.
- JOSE OLYMPIO DE CASTRO FILHO — "Comentários ao Código de Processo Civil — Vol. X — Forense — 1978.
- MOZART VICTOR RUSSOMANO — "Comentários à CLT" — Ed. Forense — 1985
- NILZA PEREZ DE REZENDE — "Obrigações Trabalhistas do Empregador Rural" — Ed. LTr — 1985.
- WLADIMIR NOVAES MARTINEZ — "O Trabalhador Rural e a Previdência Social" — Ed. LTr — 1985.
- ANTENOR PELEGRINO — "Trabalho Rural — Orientações práticas ao empregador" — Ed. Atlas — Edições de 1986 e 1993.
- JOSE CARLOS AROUCA — "A Nova Constituição e os Trabalhadores" — editada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil de São Paulo — 1988.
- EDUARDO GABRIEL SAAD — "Temática Trabalhista na Constituinte (VI) — Da prescrição e o trabalho rural" — Sup. Trab. LTr — Ano XXIV — n. 104/108 — p. 495/497.
- JULPIANO CHAVES CORTEZ — "Prescrição Trabalhista na Nova Constituição" — artigo in Suplemento Trabalhista LTr — Ano XXIV — n. 108/88 — p. 511/513.
- AMAURI MASCARO NASCIMENTO — "Direito do Trabalho na Constituição de 1988" — Ed. Saraiva — 1989.
- AMAURI MASCARO NASCIMENTO — "Curso de Direito Processual do Trabalho" — Ed. Saraiva — 1989.
- CARLOS ALBERTO GOMES CHIARELLI — "Trabalho na Constituição" — Vol. 1 — Ed. LTr — 1989.
- JOSE SALEM NETO — "Direito do Trabalho Rural e Contratos Agrários" — Brasiliense Coleções Ltda. — Vol. 1.
- INDALECIO GOMES NETO — "Trabalhador Rural Interpretação do art. 233 da Constituição Federal — Revista LTr — vol. 53 — n. 2 — fevereiro de 1989, p. 142/149.
- ALDON TAGLIALEGNA e RENATO COSTA DIAS — "Comprovação do Cumprimento das Obrigações Trabalhistas pelo Empregador Rural" — art. in Revista LTr — vol. 53, n. 6, junho de 1989, p. 659/666.
- EDUARDO GABRIEL SAAD — "Constituição e Direito do Trabalho" — Ed. LTr — 1989.
- FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA — "Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista" — Ed. LTr — 1990.
- OSIRIS ROCHA — "Manual Prático do Trabalho Rural" — Ed. Saraiva — 1990.
- PEDRO RIBEIRO TAVARES — "Empregador Rural. Procedimento previsto no art. 233 da Constituição Federal" — artigo in Jurisprudência Trabalhista — vol. 29 — Ed. Juruá — 1990.
- JOSE LUIZ FERREIRA PRUNES — "A Prescrição no Direito do Trabalho" — Ed. LTr — 1990.
- ANTONIO SOARES ARAUJO — "O Trabalhador Rural e a Constituição de 1988" — artigo in Revista LTr — vol. 54, n. 2 — fevereiro de 1990 — p. 182/185.
- ISIS DE ALMEIDA — "Manual da Prescrição Trabalhista" — Ed. LTr — 1990.

- AURELIO PIRES — "Prescrição e Comprovação Quinquenal do Empregador Rural" — Suplemento Trabalhista LTr — Ano XXVI — n. 20/90 — p.107/113.
- AMAURI MASCARO NASCIMENTO — "Comentários às Leis Trabalhistas" — Ed. LTr — 1991.
- JOSE LUIZ FERREIRA PRUNES — "Dicionários LTr — Direito do Trabalho Rural" — Ed. LTr — 1991.
- ISIS DE ALMEIDA — "Prescrição dos Créditos Trabalhistas" — in "Curso de Direito Constitucional do Trabalho" — Vol. 1 — Ed. LTr — 1991.
- HERMES A. TUPINAMBA NETO — "Prescrição Trabalhista" — artigo in Revista BIT — março de 1991.
- RUSINETE DANTAS DE LIMA — "O Trabalho Rural no Brasil" — Ed. LTr — 1992.
- VALENTIN CARRION — "Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho" — Ed. RT — 1992.
- MANUEL SOARES FERREIRA CARRADITA — "Comprovação Quinquenal" — entrevista à Revista BIT — novembro de 1992.
- JOSE SEVERINO DA SILVA PITAS — "Comprovação Quinquenal" — entrevista à Revista BIT — janeiro de 1993
- LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS — "Comprovação Quinquenal" — entrevista à Revista BIT — janeiro de 1993.
- IARA ALVES CORDEIRO PACHECO — "Comprovação Quinquenal" — entrevista à Revista BIT — fevereiro de 1993.
- MARILDA ISIQUE CHEBABI — "Comprovação Quinquenal" — entrevista à Revista BIT — março de 1993.
- DIRCEU GALDINO e APARECIDO DOMINGOS ERRERIAS LOPES — "Manual de Direito do Trabalho Rural" — Ed. LTr — 1993.
- SERGIO NOVAIS DIAS — "Da isenção quinquenal de ônus decorrente das obrigações do Empregador para com o Trabalhador Rural" — artigo in Revista LTr — n. 03 — março de 1993 — p. 283/289.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

IRANY FERRARI(*)

A ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA, atualmente e mais precisamente, após a CF/88, pode valer-se de 4 (quatro) fontes de receita para o exercício de suas atividades, a saber: a CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, a MENSALIDADE, a TAXA ou CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL e a CHAMADA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA.

1) Começemos pela mais antiga de todas, inicialmente denominada de IMPOSTO SINDICAL em razão do poder de tributar que foi delegado às atividades sindicais e também por sua impositividade e natureza jurídica pára-fiscal.

Instituída pela Carta de 1937, que no seu art. 138, atribuía aos sindicatos uma função publicística, bem aos moldes da Carta "del Lavoro", do fascismo italiano dominante à época, originou-se, segundo Oliveira Viana ("Problemas de direito sindical") dos poderes que lhe foram conferidos, quais sejam, o de regulamentar e o tributário.

O Decreto-Lei 1.402, de 1939, ao regulamentar o preceito constitucional acima mencionado, e atento à filosofia política de então, estabeleceu como uma das prerrogativas dos sindicatos, o direito de impor Contribuições a todos os participantes das profissões ou categorias representadas.

Foi, no entanto, o Decreto-Lei n. 2.377, de 1940, que batizou tal contribuição de imposto sindical, fixando-lhe os valores e épocas de pagamento, e, determinando seu desconto em folha, bem como a época do recolhimento pelas empresas com a indicação dos percentuais a serem destinados às federações e confederações.

Aludido Decreto-Lei, baixado pelo Executivo, porque o Legislativo não estava funcionando desde 10.11.37, conferiu também ao Ministério do Trabalho Indústria e Comércio o poder para editar normas que regulamentassem o sistema confederativo criado, e, ainda mais, como convinha ao governo centralizado, para fiscalizar referido sistema, dado principalmente seu poder de tributar e, também o dever de colaborar com o Executivo.

Dessa vinculação é que advieram, sem dúvida, todos os inconvenientes do sindicalismo brasileiro, eis, que se lhe era concedido o poder de tributar, necessário seria que ficasse o Executivo com o direito não só de fiscalizar, mas também o de intervir no seu funcionamento, o que era feito, de forma mais freqüente, por interesses políticos.

(*) Juiz Togado do TRT da 15ª Região.

Voltando, no entanto, ao exame da CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, cuja denominação, em substituição à de Imposto Sindical, se deu pelo Decreto-Lei n. 27, de 14.11.66, posteriormente ratificada pelo Decreto-Lei 229 de 28.2.67, é de notar-se que houve anteriormente, e, de forma mais acentuada, após o advento da CF/88, diversas manifestações e até mesmo Medidas Provisórias seguidas que não se converteram em lei, no sentido da extinção dessa contribuição.

Anteriormente, a extinção era preconizada com fundamento no fato de que "sua imposição compulsória fere a liberdade sindical, ou de que é um tributo de características corporativistas e que sobrevive em pouquíssimos países, e, também, que o suporte financeiro dos sindicatos deve ser voluntário" (apud Amauri M. Nascimento, em Direito Sindical, Saraiva, fls. 208 e 209, citando Evaristo de Moraes Filho, Orlando Gomes, Elson Gottschalk e João Regis F. Teixeira).

Após a CF/88, o fundamento maior a justificar sua extinção é o de que a contribuição confederativa que pode suplantá-la em termos de arrecadação, está mais conforme com o princípio da autonomia sindical implantado pela aludida Constituição, bem como que inexistente mais o poder de tributar ou do exercício de funções delegadas.

Contudo, é preciso registrar que mesmo antes da CF/88, havia quem defendesse sua manutenção, como Segadas Viana (Instituições de Direito do Trabalho, ed. 1981, pg. 1033), sendo certo que tendo sido afirmada sua inconstitucionalidade em face da CF/46, porque só por lei se poderia criar ou aumentar os impostos, entendeu o Egrégio Tribunal Federal de Recursos pela sua legalidade.

Após a CF/88, há, também, quem defenda sua existência porque "no Brasil, foi e é a contribuição compulsória que facilitou e até permitiu o nascimento, a organização e desenvolvimento do sindicalismo, que cada vez mais ocupa maior espaço nas lutas em defesa dos interesses das categorias econômicas e profissionais, daquelas onde é pequena a adesão dos associados", no dizer de José Washington Coelho, em seu "Sistema Sindical Constitucional Interpretado", da Editora Resenha Tributária, pg. 118.

É do citado Autor, dentre outros tantos argumentos em favor da necessidade da existência da contribuição sindical, o seguinte: "A garantia da receita fortalece a organização, enriquecendo sua capacidade de reação contra qualquer intervenção da autoridade. No Brasil, a intervenção da autoridade resultava da lei, que a permitia, e não da contribuição, que normalmente a dificultaria, pois, constitui arma para a reação. Quem tem recursos se defende melhor" (obra citada, pg. 119). Em sentido diametralmente oposto é o Professor José Martins Catharino que o entende nocivo ao Sistema Sindical brasileiro.

Para terminar nossa exposição sobre essa contribuição, há que concluir sobre sua manutenção, tal qual era antes da CF/88, tendo em vista que o art. 8º, IV, desta Carta Magna, ao criar a contribuição confederativa, manteve-a, integralmente na forma já prevista em lei.

2) A segunda receita indicada por nós, no início desta manifestação é a relacionada com a Mensalidade dos sócios dos sindicatos.

Como preleciona Amauri Mascaro Nascimento, na obra citada, à página 211, as origens dessa fonte de receita "remontam às primeiras leis sindicais, de 1903 e de 1907, projetando-se sobre a legislação subsequente, que foi incorporada pela Consolidação das Leis do Trabalho. Esta, no art. 548, definiu, como patrimônio

das entidades sindicais, as contribuições sindicais que recaem sobre todo membro da categoria, como também, as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembleias gerais".

A explicação para esse tipo de receita, de que muitos sindicatos se utilizam é a de que a qualidade de sócio confere os principais poderes que o simples afiliado compulsório não possui, como os de votar e ser votado, e, sobretudo, os de ocupar cargos de direção e de representação sindical. Esta fonte de receita dispensa maiores comentários.

3) Contribuição ou taxa assistencial. É a terceira fonte de receita dos sindicatos.

Sua fixação ocorre por ocasião do início da vigência de uma convenção coletiva ou de uma sentença normativa da categoria. Justifica-se, normalmente, pela circunstância de que os sindicatos, seja na convenção coletiva, seja na sentença normativa, obtêm vantagens, salariais e também sociais, para seus afiliados, que são associados e também não-associados.

Não há nenhum dispositivo legal expresso que se refira nominalmente a esse tipo de contribuição, a não ser, de forma generalizada, o art. 545, da CLT que torna obrigatório o desconto por parte dos empregadores na folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, das contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Por outro lado, o art. 462, também da CLT, dá respaldo aos descontos relacionados com esse tipo de contribuição quando diz que:

"Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de Contrato Coletivo", que, no caso, é a convenção coletiva".

É pois, permitida por lei formal, mas não imposta por ela.

Contribuição assistencial, taxa assistencial ou desconto assistencial são as denominações conhecidas dessa modalidade contributiva, e que permanece em nosso ordenamento sindical se assim o determinar a vontade das partes, decorrente da negociação com vistas às convenções coletivas ou resultante de determinação dos Tribunais, nas sentenças normativas.

Para o jurista emérito e Professor ARION SAYÃO ROMITA, essa modalidade de contribuição é a chamada "quota de solidariedade" conhecida na prática sindical de vários países. Para ele, "seu nome deriva do fato de ser devida não só pelos associados mas também por aqueles que, não sendo filiados ao Sindicato, beneficiam-se das vantagens dispensadas por este instrumento normativo".

Admitida, pois, esse tipo de contribuição, que, a meu ver, sofreria restrições tanto pelo art. 462, da CLT, como pelo § 2º "in fine" do art. 114, da Constituição atual, no tocante à sua fixação pelos Tribunais, o certo é que está praticamente sedimentada sua implantação tanto nas Convenções Coletivas, como nas Sentenças Normativas.

Sobre ela, registrem-se as questões relacionadas: 1ª) com a obrigatoriedade dos descontos pelos empregadores (se filiados compulsórios ou se apenas dos associados) e, 2ª) com a competência judicial para apreciá-los.

Quanto à primeira questão, não temos nenhuma dúvida em afirmar e esse passou a ser nosso posicionamento na Seção Especializada do Egrégio TRT da 15ª Região, que tanto o art. 545, da CLT submete a obrigatoriedade do desconto dessa contribuição ali tratada genericamente, desde que devidamente autorizados pelos empregados, como também, o Excelso Supremo Tribunal Federal e o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, este através do Precedente n. 74, já se pronunciaram em idêntico sentido, ou seja, de que

"Subordina-se o desconto assistencial sindical à não oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa, até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento reajustado".

Podemos justificar esse posicionamento dizendo que essa interpretação é a que melhor se coaduna com o ordenamento jurídico e com a Justiça, porque os não-associados, que assim permanecem amparados pela liberdade sindical de cunho constitucional, e pela lei, na conformidade do disposto no art. 545 citado, em não podendo votar nem ser votados, nem mesmo ocupar cargos e posições dentro dos Sindicatos, não podem ser obrigados ao desconto de taxas assistenciais (para fins sociais, médicos e/ou odontológicos) das quais não irão usufruir.

Quanto à competência, o Enunciado n. 224, do Colendo TST estabelecia que:

"A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento do desconto assistencial previsto em Sentença Normativa, Convenção ou acordo coletivo".

Devemos estar alertados, igualmente, para o consubstanciado no Enunciado da Súmula n. 334, do mesmo Colendo TST, que reformulou o de n. 224 antes mencionado, a saber:

"A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o Sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento de desconto assistencial previsto em convenção ou acordos coletivos".

Este Enunciado, que veio refletir um posicionamento jurisprudencial antes um tanto controvertido, significa que a contribuição ou taxa assistencial pode ser fixada em convenção ou acordos coletivos. Contudo, se assim o for, a Justiça competente para apreciá-la será a Comum. A Justiça do Trabalho, portanto, será competente para a apreciação e julgamento de desconto assistencial fixado em sentença normativa. Com esse entendimento, o Colendo TST alterou o que havia sumulado sob o n. 224.

Contribuição Confederativa

Duas correntes se formaram a respeito da criação desta quarta receita sindical: uma, defendendo a tese de que o inciso constitucional que a criou não é auto-aplicável e, portanto, depende de lei complementar para que se torne eficaz no mundo jurídico; outra, passando ao largo de sua natureza tributária, afirma-se na defesa de que a Constituição tudo pode, inclusive, estabelecer regras constitucionais, de fundo, ou que estando insita nos direitos sociais, que são também direitos fundamentais, sua aplicação é imediata.

Vejamos, então, os argumentos principais dessas duas correntes antagônicas a respeito da vigência e eficácia da norma contida no art. 8ª, IV, da CF,

valendo-nos dos juristas de reconhecida idoneidade cultural nos domínios do Direito do Trabalho.

A primeira corrente é defendida, dentre outros pelo advogado, jurista e Professor Arion Sayão Romita, em artigo publicado na Revista de Direito do Trabalho — setembro 1992 — n. 79, cujos argumentos são em síntese, os seguintes:

1) "A Contribuição Confederativa não caracteriza figura autônoma, desvinculada das garantias que a Constituição oferece a qualquer cidadão ameaçado pela prática de atos capazes de afetar sua liberdade e seu patrimônio. A Constituição deve ser interpretada sistematicamente".

2) "A leitura do art. 8º, IV, não autoriza a ilação de que basta a manifestação da assembléia geral para que todos os empregados sofram o desconto da Contribuição Confederativa segundo os critérios forjados pela fantasia da mesma assembléia".

3) "Referido preceito deve ser cotejado com o art. 149, que, reverenciando o princípio da legalidade, subordina a Contribuição Confederativa aos parâmetros que vieram a ser estabelecidos por lei federal, já que "compete exclusivamente à União instituir contribuições corporativas".

4) "O citado art. 8º, IV, constitui exemplo de norma constitucional dotada de eficácia limitada ou reduzida. Não é norma de eficácia plena. Desse dispositivo, o Sindicato não retira autorização imediata para realizar a cobrança da Contribuição Confederativa".

5) "Ninguém pode ser obrigado a fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Que lei? No caso, aquela que vier a ser editada de acordo com o art. 149".

6) "Não se argumente com o teor do art. 8º, IV, que forneceria o suporte legal para a cobrança da contribuição: preceito genérico, inconcluso, faltam-lhe os pormenores indispensáveis ao balizamento da atividade cometida à assembléia geral."

7) "A autonomia sindical não é incompatível com o respeito à lei, nem com o necessário resguardo de outros valores também constitucionalmente protegidos. O reconhecimento da autonomia ao Sindicato não contém um cheque emitido em branco a seu favor".

8) "A cobrança da "Contribuição Confederativa" depende de lei federal prevista pelo art. 149. Enquanto esta lei não for promulgada, a cobrança é indevida, por lhe faltar a indispensável autorização legal".

A outra corrente, como vimos, defende o oposto, ou seja:

1) Que o art. 8º, IV, da CF/88 é auto-aplicável;

2) Que referido dispositivo já contém, em si mesmo, os elementos mínimos para sua aplicação;

3) Que a "Contribuição Confederativa" não se confunde com nenhuma das demais fontes de receita da organização sindical;

4) Que ela se estende a toda categoria e não apenas aos associados etc.

Quanto a sua auto-aplicabilidade costuma-se invocar o posicionamento do ilustre constitucionalista Prof. Celso Bastos ao comentar o aludido dispositivo de nossa Carta Magna, a saber:

a) "As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata" (§ 1º do art. 5º);

b) "O princípio vigorante é o da aplicabilidade imediata que, no entanto, cede em duas hipóteses:

a) quando da Constituição expressamente refere que o direito acenado só será exercitável nos termos e na forma da lei; b) quando o preceito constitucional for destituído de elementos mínimos que assegurem a sua aplicação, é dizer, não pode o vazio semântico ser tão acentuado a ponto de forçar Magistrado a converter-se em legislador" (Comentários à Constituição do Brasil, V. 2, Saraiva, pg. 393).

Nesse sentido, aliás, já decidiu o Egrégio Tribunal da Justiça de São Paulo, na Ap. Cível 181.892-2/9, Ac. 9ª Câmara Civil - votação unânime - Relator Debatin Cardoso, publicado em 28/05/92, inclusive citando o ilustre Professor Celso Bastos, como acima mencionado.

Também o conhecido e reconhecido advogado, jurista e Prof. José Martins Catharino, em estudo publicado no mesmo número da Revista de Direito do Trabalho citado, deixa de lado essa preliminar relativa à vigência e eficácia da norma contida no art. 8º, IV, da CF/88, para dizer:

1) "Segundo o texto da Constituição deve ser fixada ("fixará") por assembléia geral. Vale dizer, por Sindicato, única entidade sindical que a tem. Outra particularidade é ser exclusivamente profissional, não para custeio do sistema confederativo parassindical".

2) "Atribuída à assembléia geral (do Sindicato) a fixação, também lhe cabe estabelecer o rateio, o que não ocorre com o imposto sindical, confederativo ou não".

3) "A Constituição apenas determina o desconto em folha. No salário de todos os integrantes da categoria profissional? Apenas no dos Sindicalizados, associados do Sindicato? A nosso ver, somente desconto no salário dos sindicalizados, dos que participaram ou poderiam ter participado da assembléia instituidora".

Feitas essas considerações, falta-nos concluir:

De minha parte devo confessar que fui um dos primeiros a defender a tese esposada pela 1ª corrente, ou seja, da não aplicabilidade imediata do art. 8º, IV, da CF/88, entendendo que tal dispositivo não continha os elementos mínimos para que se tornasse eficaz. Cheguei a elaborar votos nesse sentido perante o Grupo normativo do Egrégio TRT, da 15ª Região, Grupo esse que depois foi substituído pela Seção Especializada, da qual ainda sou integrante.

Vencido por várias vezes, curvei-me ao entendimento da maioria, admitindo, portanto, sua eficácia plena, independente de lei federal que regulamentasse o respectivo dispositivo constitucional.

O que vem ocorrendo, no entanto, é que os sindicatos pretendem que o Tribunal, através de sentenças normativas emanadas de Dissídios Coletivos, faça constar delas a cláusula relacionada com a contribuição confederativa.

Tenho-me manifestado contrariamente a tal pretensão por dois motivos: 1º) porque se a norma constitucional é auto-aplicável e, portanto, cogente, sua eficácia se aperfeiçoa com a fixação do "quantum" e com a comunicação às empresas respectivas para o desconto em folha, e seu evidente repasse ao Sindicato, que é o titular do direito à Contribuição Confederativa; e, 2º) porque a inclusão da cláusula a ela referente em Sentença Normativa, atrairia indevidamente o direito do Sindicato à ação de cumprimento, gerando tumulto quanto à cobrança, já que incompetente é a Justiça do Trabalho para apreciar e julgar ações em que não haja relação entre empregado e empregador e quando não haja lei específica fixando a correspondente competência, a teor do que dispõe o art. 114, da Constituição.

Alguns Tribunais têm aceito tais contribuições, se forem o resultado da vontade das partes acordantes ou convenientes.

O Tribunal Superior do Trabalho, contudo, tem posição firmada no sentido de declarar a incompetência da Justiça do Trabalho para instituir tal cláusula em dissídio coletivo, conforme se pode verificar do Ac. SDC 527/94, no Processo TST-RO-DC 104.370/94.2, publicado no DJ de 5.8.94.

Outra questão que se coloca em área de contribuição confederativa é a de saber se ela vincula toda a categoria ou somente os associados.

Entendo que ela abrange toda a categoria por apresentar analogia à Contribuição Sindical fixada em lei no que tange à sua destinação, já que ambas servem ao custeio do sistema confederativo, que é o próprio ordenamento sindical.

Contudo, há entendimentos outros e parecer do MTb n. 0163, de 15.06.93, ratificando por Parecer da Consultoria da União (Parecer CGU/LS — 03/93), no sentido de que só obriga os associados.

Antes de finalizar, gostaria de dizer aos caros congressistas que tiveram a paciência de me ouvir, que o Colendo TST, por sua Seção de Dissídios Coletivos, vem reiteradamente decidindo que "a contribuição confederativa carece de regulamentação infraconstitucional, não sendo possível, em consequência, o estabelecimento de norma a respeito na decisão de dissídio coletivo, ainda que por via oblíqua, de acordo entre suscitante e suscitado, já que idênticos os efeitos processuais". (RO-DC-73.421/93.5 — Relator Manoel Mendes de Freitas/DJU — 6.5.94).

Outra questão pertinente é a de saber se o Ministério Público do Trabalho tem ou não legitimidade para recorrer em pleitos relacionados com os descontos da contribuição sindical ou mesmo da contribuição confederativa.

Em decisão recente do Colendo TST por seu Setor de Dissídios Coletivos, que teve como relator o Ministro Indalécio Gomes Neto, ficou definida tal legitimidade com supedâneo no disposto no art. 83, inciso VI da Lei Complementar n. 75/93, combinado com o art. 545, da CLT, no tocante ao direito de oposição dos empregados não associados.

Finalizando, tenho que me posicionar a respeito dessas 4 (quatro) fontes de receita sindical:

1) Entendo que o sindicalismo brasileiro, composto por sindicatos, federações e confederações, necessita de recursos próprios e autônomos para seu nascimento e desenvolvimento regulares;

2) Referidos recursos devem ser considerados caso a caso, de conformidade com a dimensão das categorias e do poder aquisitivo de seus membros;

3) Para tanto, uma Contribuição forte deverá haver, e nesse caso, optamos pela Contribuição Sindical (ex-imposto sindical), que já atende ao Sistema Confederativo, porém sem a parcela devida ao Executivo através da conta emprego e salário;

4) Outra contribuição poderá haver, essa nos moldes das mensalidades pagas pelos associados e que darão direito a outros tipos de assistência, que os demais filiados não têm, como os do atendimento médico, odontológico e social (clubes de campo, férias, etc.);

5) É evidente, que para a consecução desse "desideratum", somente com a revisão ou com alteração constitucional por via de Emenda, no tocante à contribuição confederativa;

6) Se, no entanto, a preferência recair sobre essa contribuição em atenção ao princípio da autonomia, que seja extinta a anterior (sindical), e regradada aquela quanto a percentuais, cobrança, multas, etc., por lei infraconstitucional.

Era o que tinha a lhes dizer.

"ABRANGÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO RURAL" PESQUISA FEITA ENTRE OS CONGRESSISTAS

A. O art. 17 da Lei 5.889/73 representou ou não avanço quanto ao disposto no art. 6º do antigo estatuto do trabalhador rural, que considerava como empregado permanente o avulso, volante e eventual, desde que possuíssem mais de um ano de casa?

78% SIM 22% NÃO

B. Os contratos de parceria (agrícola e pastoril), devem deixar de ser disciplinados pelo Código Civil e Estatuto da Terra, para submeterem-se a uma legislação mais compatível com o Direito do Trabalho, que dê novos contornos à relação de trabalho rural?

62,36% SIM 37,64% NÃO

C. Com a finalidade de vincular os trabalhadores rurais ao campo e evitar o êxodo rural, deveriam ser estendidos, aos parceiros, alguns direitos trabalhistas, se mantida a atual Legislação?

49,43% SIM 50,57% NÃO

"CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS"

A. Deve ser da Justiça do Trabalho a competência para apreciar questões relativas à contribuição da categoria profissional e patronal?

70% SIM 30% NÃO

B. Depende de Lei a distribuição da contribuição confederativa para sindicatos, Federações e confederações?

47,24% SIM 52,76% NÃO

C. A simples votação em assembléia geral do Sindicato, com respeito à chamada contribuição assistencial, pode obrigar também os não associados, quando tal contribuição é objeto de Convenção Coletiva ou Sentença Normativa?

60,30% SIM 39,70% NÃO

"ENQUADRAMENTO SINDICAL NA ÁREA RURAL"

A. Está o enquadramento sindical atrelado à atividade preponderante da empresa?

61,70% SIM 38,30% NÃO

B. Os sindicatos de profissionais liberais representam os trabalhadores empregados no âmbito da propriedade rural?

23,97% SIM 76,03% NÃO

C. As normas coletivas firmadas pelas categorias diferenciadas aplicam-se aos trabalhadores em propriedades rurais?

41,47% SIM 58,53% NÃO

"MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO NA ÁREA RURAL"

A. O cortador de cana deveria ser considerado trabalhador submetido a condições penosas de trabalho?

65,37% SIM 34,63% NÃO

B. Seria suficiente o benefício previdenciário da aposentadoria especial para atender à pensidade do trabalho rural?

36,78% SIM 63,22% NÃO

C. Seria conveniente que a simples exposição do trabalhador rural às mais variadas condições de tempo e temperatura justificasse a percepção de adicional de insalubridade?

46,11% SIM 53,89% NÃO

"PRESCRIÇÃO NA ÁREA DO TRABALHO RURAL"

A. O art. 233 da CF criou um prazo prescricional para o exercício do direito de ação trabalhista, pelos empregados rurais?

46,02% SIM 53,98% NÃO

B. Para o empregador rural, é obrigatória a observância do art. 233 da CF?

40,43% SIM 59,57% NÃO

C. Não havendo concordância do empregado à comprovação efetuada por seu empregador, o mesmo poderá, a qualquer tempo (observado o art. 7º, XXIX, b, da CF) ajuizar reclamação trabalhista?

70,69% SIM 29,31% NÃO

D. A discordância do sindicato, mesmo que contrária à vontade do empregado, pode inviabilizar a quitação a que alude o art. 233 da CF?

39,36% SIM 60,64% NÃO

"JORNADA DE TRABALHO"

A. É conveniente pré-fixar as horas "in itinere" em instrumento normativo?

73,87% SIM 26,13% NÃO

B. Desde que pré-fixadas as horas "in itinere" em instrumento normativo, estará o empregado impedido de pleitear o recebimento de valor correspondente a maior número de horas diárias?

45,61% SIM 54,39% NÃO

C. Dada a natureza das horas "in itinere" seria juridicamente correto sua postulação com acréscimo de adicional de hora-extra?

59,09% SIM 40,91% NÃO