
CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS E URBANOS

*Mary Anne Azevedo Kil**

Sumário: 1 Introdução; 2 Consórcio de Empregadores Rurais; 3 Consórcio de Empregadores no Âmbito do Direito do Trabalho; 4 Consórcio de Empregadores Urbanos; 5 Conclusão.

Resumo: Este trabalho tem por objetivo analisar e difundir uma nova forma de contratação que tem proporcionado inúmeros benefícios tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, de maneira a unir os interesses de ambas as classes, sendo denominado como Consórcio de Empregadores Rurais e Urbanos. Tal Instituto tem se mostrado promissor na busca pelo aumento da quantidade de empregos formais, minimizando os problemas do desemprego, do subemprego e da informalidade vivenciados na sociedade brasileira, o que demonstra a necessidade de elucidar suas características, desmistificando-o e incentivando a sua implantação, não só no campo, mas também nas cidades.

Palavras-chave: Emprego. Formalidade. Direito.

* Graduada em Direito e Letras pela Universidade Federal de Uberlândia. Advogada.

1 Introdução

O Consórcio de Empregadores Rurais surgiu como uma forma de adequação da lei trabalhista à necessidade social, em um meio onde o desenvolvimento tecnológico, a globalização e a concorrência têm acarretado um número gigantesco de desemprego e de trabalho informal, ocorrentes tanto na zona rural como na urbana, além do êxodo rural.

A carência de recursos para lidar com os encargos trabalhistas acarreta uma relação de trabalho precária e inconstante; e nesse meio é que surgem algumas categorias de empregados que nem sempre são atingidas pelas garantias constitucionais, tais como os “*boias-frias*” e os “*volantes*”.

Tais trabalhadores rurais ainda não possuem seus direitos trabalhistas assegurados, trabalhando, geralmente, sem Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, não recebem descanso semanal remunerado, nem usufruem das garantias previdenciárias decorrentes da relação de emprego, o que, em consequência, faz com que prestem serviços para vários produtores rurais, sem terem um emprego fixo, ou, até mesmo, faz com que eles transladem para as cidades, em busca de melhoria na condição de vida, causando o êxodo rural.

Envoltos no mundo globalizado, os pequenos produtores rurais, como fornecedores de matéria-prima ou de produto primário para as empresas, têm que se adequar ao mercado, a fim de manter o equilíbrio econômico da sociedade. Diante disso, torna-se cada vez mais difícil arcar com os encargos trabalhistas, previdenciários e tributários decorrentes da relação de emprego, dificuldade esta que não está presente apenas no campo, mas, inclusive, nas cidades onde a concorrência é cada vez mais acirrada.

Levantamentos da Organização Internacional do Trabalho demonstram que, atualmente, existem aproximadamente 180 milhões de pessoas desempregadas e um bilhão de trabalhadores inseridos em subempregos.

Na zona rural, é cada vez maior a quantidade de obreiros que trabalham na informalidade, sem a manutenção das garantias mínimas dos direitos trabalhistas assegurados pela lei.

Diante disso, em meados da década de 90, em decorrência de iniciativa da própria sociedade, sem qualquer conteúdo legislativo com referência ao Instituto do Consórcio de Empregadores Rurais, surgiu no Estado do Paraná a primeira união de empregadores rurais pessoas físicas como órgão gestor de mão-de-obra.

No ano 1995 foi constituído o primeiro Consórcio de Empregadores Rurais, denominado “*Consórcio Narciso Santim e outros*”, com

assessoria da Cooperativa Agrária dos Cafeicultores de cana-de-açúcar de Nova Londrina (COPRAGA) (LEMES, 2004, p. 56). Tal consórcio foi constituído visando desburocratizar a formalização dos contratos individuais de trabalho, bem como, diminuir os encargos trabalhistas, previdenciários e tributários provenientes da relação de emprego.

Em 14 de maio do ano de 1999 foi realizado em Campinas/SP um Seminário Internacional, promovido pela Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, com o intuito de discutir novas formas de contratação no campo, o qual se intitulou “Novas Formas de Contratação no Campo”. No referido evento, estavam presentes representantes da Organização Internacional do Trabalho, da Federação da Agricultura do Estado de São Paulo, do Instituto Nacional de Seguridade Social, bem como juristas da área trabalhista.

No referido Seminário se discutiu várias propostas para solucionar a problemática do trabalho no campo, das quais duas chamaram a atenção dos participantes do evento. Na primeira, caberia ao Sindicato selecionar, cadastrar, treinar e encaminhar trabalhadores rurais avulsos aos tomadores de serviços, ficando a entidade sindical, inclusive, responsável por manter a fiscalização do trabalho, a remuneração e o recolhimento de todos os encargos oriundos da relação de emprego dos associados. A segunda proposta tratava da união de vários empregadores rurais de determinada região para a criação de um órgão gestor de mão-de-obra que admitiria a personalidade jurídica condizente, sendo os produtores membros responsáveis solidários pelas obrigações adquiridas.

Entretanto, a proposta de formação dos sindicatos de trabalhadores avulsos foi renegada pela maioria dos participantes do seminário, haja vista a incompatibilidade das funções que o sindicato teria, quais sejam: defender os interesses profissionais e econômicos dos tomadores de serviço e ao mesmo tempo defender os interesses dos trabalhadores rurais associados.

Em contrapartida, a segunda proposta foi manifestamente elucidada pelos participantes do evento, justamente por tratar de imensa vantagem para ambas as partes da relação de trabalho. Posto que, para o trabalhador rural é garantida a formalização do trabalho que realiza no campo, com a manutenção de seus direitos trabalhistas, previdenciários e fundiários e para os produtores rurais tem-se a diminuição dos gastos provenientes da contratação formal de mão-de-obra.

Nesse sentido, é possível perceber que o Consórcio de Empregadores é uma forma de contratação no meio rural que pode apresentar inúmeros

benefícios tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores rurais, juntando a necessidade de diminuir os gastos com a relação de emprego e as vantagens de uma contratação regulamentada formalmente.

No entanto, ao ser discutida esta proposta no referido seminário, logo houve objeção por parte do Diretor de arrecadação do Instituto Nacional de Seguridade Social, pois o mesmo acreditava que por tratar-se da união de empregadores, haveria enquadramento em uma pessoa jurídica própria, devendo esta contribuir de forma igualitária às demais pessoas jurídicas. Tal argumento foi repellido pelos demais participantes do evento, posto que a união dos empregadores como órgão gestor de mão-de-obra não possui fins lucrativos, sendo um contrassenso recolher uma contribuição que na verdade não é devida.

Observa-se que mesmo antes da realização do referido Seminário, o Consórcio de Empregadores Rurais já havia sido criado no Estado do Paraná, por iniciativa da própria sociedade. E após a implementação do consórcio pioneiro, “*Consórcio Narciso Santim e outros*”, foram constituídos vários Consórcios de Empregadores, em diversas localidades, sendo possível perceber que houve redução da quantidade de reclamações trabalhistas, com um significativo aumento do índice de trabalhadores rurais formalmente contratados (RABELO, 2007, p. 71).

Os principais estados brasileiros que desenvolvem ativamente a união de empregadores rurais como órgão de contratação de mão-de-obra são Paraná, Minas Gerais e São Paulo.

Em Minas Gerais, através de iniciativas da Delegacia Regional do Trabalho/MG e do Ministério Público do Trabalho da 3ª região, houve a composição de Consórcio de Empregadores Rurais na região de Paracatu. No ano de 1999, a portaria 107 autorizou que a Delegacia Regional do Trabalho criasse um Grupo Gestor de Implantação de Condomínio de Empregadores Rurais (GICER), o qual tinha como finalidade acompanhar o processo de implantação do Consórcio de Empregadores na zona rural (RABELO, 2007, p. 60).

Quase um ano após a publicação da referida portaria, o Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 15ª região - Ricardo Tadeu Marques da Fonseca – relatou que no Estado de Minas Gerais já tinha treze Consórcios de Empregadores, nos quais havia cerca de 2000 empregados (FONSECA, 2000, p. 389).

No Estado de São Paulo, no ano de 1999, foi firmado na Delegacia Regional do Trabalho da 15ª região o denominado *Pacto Rural de São Paulo* o qual estabeleceu medidas iniciais para a instalação do consórcio no referido Estado.

Conforme relata Daniel Botelho Rabelo (2007, p. 65-71), em levantamento realizado em 2002, em Minas Gerais havia um total de 31 (trinta e um) Consórcios de Empregadores rurais, localizados em 22 cidades, nas regiões de Paracatu, Formoso, Guarda-mor, Unai, São Gotardo, Conquista, Araxá, Perdizes, Machado, Arapoã, Capinópolis, Ilicinéia, Rio Paranaíba, Campos Altos, Carandaí, Campo Florido, Iturama, Ervália, Teixeira, Delta, Buritis e Brasilândia, os quais reúnem cerca de 21.857 trabalhadores e 613 produtores rurais.

No Paraná foram constituídos 12 Consórcios de Empregadores, totalizando 1.058 produtores rurais e 8.110 empregados, estabelecidos nos municípios de Rolândia, Nova Londrina, Rondon, Campina da Lagoa, Bom Sucesso, Paraíso do Norte, Paranaíba e Marilândia do Sul.

No Estado de São Paulo apurou-se a presença de 51 Consórcios de Empregadores rurais, situados em 23 cidades diferentes, quais sejam: Araraquara, Barretos, Bauru, Campinas, Marília, Piracicaba, Ribeirão Preto, São Carlos, São José do Rio Preto, Borborema, Ibitinga, Itápolis, Tabatinga, Taquaritinga, Monte Azul Paulista, Araras, Taiaçu, Taiuva, Divinolândia, Catanduva, José Bonifácio, Onda Verde e Urupês, computando 1.580 empregadores e 30.177 trabalhadores.

Nos Estados de Goiás, Mato Grosso e Pernambuco foram constituídos 2 Consórcios em cada um; nos Estados de Alagoas, Maranhão e Distrito Federal até 2002 havia sido criado apenas 1 Consórcio em cada unidade federativa.

Com isso, até o ano de 2002, de acordo com Daniel Rabelo, no Brasil, haviam sido criados 103 Consórcios de Empregadores, somando um total de 65.587 empregados rurais beneficiados por este novo tipo de contratação no meio rural.

Diante da instituição desta nova forma de contratação no campo, o presente trabalho visa analisar a estrutura do Consórcio de Empregadores, mostrando seus pontos positivos e negativos, posto que se apresenta como forma mais recente de contratação na zona rural, sendo uma inovação no mundo empresarial, surgindo para acompanhar os novos rumos e desafios da realidade econômica brasileira.

2 Consórcio de Empregadores Rurais

O Consórcio de Empregadores rurais contém, no âmbito da legislação trabalhista, várias terminologias, podendo ser denominado como: Consórcio de Empregadores Rurais, Agrupamento de Empregadores,

Consórcio Simplificado de Produtores Rurais, Registro de Empregados em Nome Coletivo de Empregadores, Pluralidade de Empregadores Rurais e Condomínio de Empregadores, o que se encontra disposto inclusive na Portaria nº1.964/1999.

Em 06 de junho de 1999 o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria n.107, a qual criou, com atuação da Delegacia Regional do Trabalho e Emprego de Minas Gerais, um Grupo Gestor de Implantação do Condomínio de Empregadores (GICER), devendo este grupo ser responsável por acompanhar a implantação de Consórcios de Empregadores Rurais na zona rural do estado de Minas Gerais. Conforme a Portaria n. 107, de 1999, do Ministério do Trabalho e Emprego.

O preâmbulo da referida portaria relata que, ponderando os problemas vivenciados pelos trabalhadores, bem como pelos produtores rurais em manter uma relação de emprego formal, torna-se imprescindível a criação e legalização de uma forma de contratação rural que beneficie tanto aos empregados quanto aos empregadores rurais, estipulando, ainda, competência ao Ministério do Trabalho e Emprego para divulgar o Consórcio de Empregadores Rurais.

O artigo primeiro da portaria em questão criou o Grupo Gestor de Implantação do Condomínio de Empregadores Rurais, especificando ainda que a Delegacia Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais, sob o controle do Ministério do Trabalho e Emprego, seria encarregada de adotar as medidas cabíveis para a divulgação do novo Instituto. Com isso, o parágrafo primeiro do artigo segundo conceitua o Consórcio de Empregadores Rurais, relacionando a possibilidade de sua implantação a uma característica subjetiva da união dos produtores rurais, que é, justamente, o mero interesse em contratação de mão-de-obra.

Além disso, a referida portaria delimitou, ainda, alguns requisitos essenciais para criação deste grupo gestor de mão-de-obra.

Diante desta iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego, o Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, por meio da Circular n. 056 de 25 de outubro de 1.999, emitida pelo Diretor de Arrecadação – Luiz Alberto Lazineo, autorizou a expedição de matrícula CEI (Cadastro Específico do INSS) para dois ou mais produtores rurais, pessoas físicas, que habitam em um mesmo município ou em municípios limítrofes, para unirem-se, unicamente, com o propósito de contratar empregados rurais.

Com a emissão da Circular 056/99 o produtor rural deve ter duas matrículas CEI no INSS, uma, através da qual o empregador registra e recolhe as contribuições legais referentes aos empregados que não foram

contratados pelo Consórcio de Empregadores, sendo individual, e outra coletiva, pela qual se tem o recolhimento das contribuições oriundas de contratação de empregados pelo Agrupamento de Empregadores Rurais.

Em dezembro de 1999, o Ministério do Trabalho e Emprego, visando orientar os auditores fiscais do trabalho, expediu, no dia 1º do referido mês, a Portaria n. 1.964. Através desta Portaria, o Ministério do Trabalho e Emprego tentou incentivar a formação de Consórcios de Empregadores, explicando alguns elementos caracterizadores desta forma de contratação, como, por exemplo, a matrícula CEI e o pacto de solidariedade.

Os produtores rurais interessados em formar um Consórcio devem firmar um termo de compromisso conjunto, em que todos reconhecem a sua responsabilidade em arcar com a quota parcela quanto aos direitos trabalhistas, previdenciários e fiscais.

Em 09 de julho de 2001 a Lei 10.256 alterou a Lei 8.212/91, trazendo no art. 25A a equiparação do Consórcio de Empregadores Rurais ao produtor rural.

Assim, a responsabilidade pelos débitos trabalhistas e previdenciários é solidária entre todos os participantes do grupo, respondendo cada produtor até mesmo com seu patrimônio particular, criando mais segurança jurídica quanto ao cumprimento das normas legais vigentes no país.

No que diz respeito à conceituação do Consórcio de empregadores rurais, é possível considerar que este Instituto simboliza a união de um grupo formado por produtores rurais, pessoas físicas, com o mesmo interesse em contratar trabalhadores, para prestarem serviços entre os contraentes do consórcio, como forma de rodízio.

Consoante o Ministério do Trabalho e Emprego o Consórcio de Empregadores:

É a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a única finalidade de contratar diretamente, empregados rurais, sendo concedido a um dos produtores poderes para contratar e administrar a mão de obra utilizada em suas propriedades. São diversos proprietários de área rural, com empregados comuns.

A Lei n. 5.889 de 1973, sendo alterada pelo Projeto Lei n. 3.811 de 2000 em tramitação no Congresso, passará a considerar como empregador rural o Consórcio de Empregadores Rurais.

Para formar um Consórcio de Empregadores Rurais é necessário que tal Instituto tenha como integrantes produtores rurais pessoas físicas, não havendo limitação com relação à quantidade de empregadores membros do grupo, devendo as propriedades dos produtores integrantes estarem situadas em um mesmo município ou em municípios limítrofes.

Após a união dos produtores rurais com a única finalidade de contratar mão-de-obra, os empregadores integrantes do grupo devem realizar entre si um Pacto de Solidariedade, que deverá ser registrado no Cartório de Títulos e Documentos, em conformidade com os artigos 264 e 265 do Código Civil de 2002 (JÚNIOR; RODRIGUES, 2007, p. 404-405).

O termo de solidariedade deve conter o reconhecimento da responsabilidade solidária com relação aos encargos trabalhistas, previdenciários, tributários e outros provenientes da união dos empregadores e a qualificação completa de cada empregador rural, ou seja, nome completo, CPF, RG, endereço e domicílio, matrícula individual no Cadastro Específico do INSS, endereço das propriedades rurais, onde será instituído o Consórcio, além dos trabalhos ou das funções que serão realizadas, das formas de remuneração dos trabalhadores, dos salários, da carga horária diária e mensal dos empregados, bem como do prazo de duração do Consórcio.

Os produtores rurais integrantes do Consórcio devem eleger, ainda, o “produtor-cabeça”, que será responsável pela gestão e administração do Grupo e da mão-de-obra contratada, outorgando-lhe amplos poderes para tanto. Além disso, também é possível a contratação de um empregado devidamente qualificado para exercer a função de gerência do grupo, com o devido termo de substabelecimento preenchido e assinado pelo “produtor-cabeça”.

Para que seja finalizado o processo de constituição do Consórcio de Empregadores rurais, o termo de solidariedade deve ser registrado junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, por meio de uma matrícula coletiva única, a qual é deferida pelo preenchimento do Cadastro Específico do INSS – CEI, lavrado em nome do “produtor-cabeça”, seguido pela expressão “e outros”. Embora tenha sido escolhido o gestor do Consórcio, os demais membros deverão assinar o formulário e responder de forma solidária por todos os encargos previdenciários junto ao INSS. Após a expedição da matrícula, através de seu número, os empregados comuns serão registrados pelo Consórcio.

Cabe ao Consórcio de Empregadores Rurais contratar e distribuir os empregados rurais pelas propriedades, de acordo com a necessidade de cada produtor, seguindo determinadas normas a serem estipuladas pelo próprio Consórcio, como, por exemplo, o prazo mínimo de antecedência para cada produtor requisitar junto à gerência do Grupo a disponibilização de mais empregados, devendo este produtor estipular o número de empregados e o tempo necessário para concluir o serviço, haja vista que

é através destas informações que será possível estipular se é necessária ou não a contratação de novos empregados pelo grupo, ou se é suficiente o deslocamento de empregados de outras propriedades.

Além disso, também é importante que seja delimitada a data e a forma como será repassada ao Consórcio a cota parte de cada produtor pelo uso da mão-de-obra em um dado período, para que a gerência do Grupo possa efetuar o pagamento dos empregados até o quinto dia útil do mês, ou até a data definida em acordo ou convenção coletiva; bem como as normas para fiscalizar a produção e a distribuição dos trabalhadores rurais pelas propriedades integrantes do Consórcio, visando o controle das atividades prestadas e da presença dos funcionários.

O Consórcio Simplificado de Produtores Rurais deverá definir as regras para o rateio dos custos da mão-de-obra, em que o produtor rural será responsável pelos encargos da mão-de-obra efetivamente utilizada por um determinado tempo. Com isso, se o empregador utilizar 100 empregados durante quinze dias (período da safra) e 15 empregados nos outros 15 dias restantes do mês, ele repassará ao Consórcio os valores respectivos, incluindo os encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais, de forma proporcional à utilização da mão-de-obra. Para tanto, é fundamental que o Consórcio tenha um sistema minucioso e transparente de contabilidade, que demonstre as receitas e as despesas dos membros do Grupo.

A fiscalização do Consórcio é feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com a Portaria número 1.964/99. Ao eleger o “cabeça do grupo”, toda a documentação referente à administração do Consórcio e à mão-de-obra contratada deve ficar centralizada na propriedade sede, ou seja, sob domínio do produtor-cabeça, para que o Auditor-Fiscal possa ter meios de comprovação e fiscalização do Agrupamento de Produtores, visualizando se não há incidência de fraudes e se realmente estão sendo respeitadas as leis trabalhistas, previdenciárias e fiscais provenientes na relação de emprego.

Desta forma, ao perceber que se trata de Registro de Empregados em Nome Coletivo de Empregadores, o Auditor-Fiscal deverá realizar o levantamento físico de todos os empregados presentes no ato da fiscalização, separando os contratados pelo próprio produtor rural dos contratados pelo Consórcio. Feito isto, o Auditor-Fiscal deve verificar a documentação relacionada aos empregados registrados pela matrícula CEI individual do produtor, e depois, dirigir-se ao local da administração do Consórcio, requisitando a matrícula CEI coletiva, o pacto de solidariedade registrado em cartório, a procuração outorgando poderes ao produtor-

cabeça para gerenciar o grupo ou o substabelecimento ao profissional contratado para administrar o Consórcio, bem como toda documentação condizente à contratação coletiva de empregados. Após, analisar todos estes documentos, e sendo verificada a irregularidade ou a fraude, o Auditor-Fiscal lavrará o devido auto de infração.

Diante da instituição desta nova forma de contratação no campo, se faz necessário destacar algumas vantagens e desvantagens da União de Empregadores, tanto para os produtores rurais quanto para os trabalhadores, para o Estado e para os próprios sindicatos.

Para os empregadores, tem-se como vantagem a segurança jurídica advinda da relação de emprego formal, haja vista que não é necessária a intervenção de mediadores, pois os empregados são contratados diretamente pelo Consórcio, o que não ocorre nas Cooperativas ou nas empresas terceirizadas.

Outro ponto positivo do Agrupamento de Empregadores Rurais é a redução dos gastos com a formalização do contrato de trabalho, uma vez que os encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais serão rateados entre os membros consorciados.

Estando os empregadores rurais unidos em forma de consórcio para a contratação de mão-de-obra, há um aumento na possibilidade de negociação coletiva direta com os sindicatos da categoria profissional, de forma a obter a manutenção tanto dos interesses dos empregados quanto dos empregadores, sem, com isso, vincular os demais produtores rurais não consorciados.

Do ponto de vista econômico, a união dos produtores rurais gera um fortalecimento da atividade agrícola de uma determinada região, pois a diminuição nos custos da mão-de-obra faz com que o produtor tenha menos gastos, tornando o custo do produto menor, possibilitando que os empregadores rurais possam disputar de forma mais justa no mercado, aumentando seu poder de concorrência e de competitividade.

Além disso, a união dos produtores rurais mantém a natureza de pessoa física do produtor, não incidindo sobre ele os encargos tributáveis sobre a pessoa jurídica, o que diminui os custos relativos ao Consórcio.

Para os empregados rurais, o Consórcio de Empregadores Rurais é vantajoso, posto que possibilita a reinserção do trabalhador no mercado de trabalho formal, garantindo a este o recebimento de todos os direitos trabalhistas, como por exemplo o gozo ao descanso semanal remunerado, as férias, o décimo terceiro salário, recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, dentre outros.

Outro fator positivo do Consórcio de Empregadores Rurais para os trabalhadores é a contratação direta e a manutenção do contrato de emprego por tempo indeterminado, o que possibilita ao empregado rural deixar de ser “boia-fria” ou simplesmente “volante”, diante da durabilidade da relação de emprego.

A responsabilidade solidária entre os empregadores rurais torna a relação de emprego mais segura para o trabalhador, pois caso um dos consorciados descumpra com os deveres contratuais, os demais membros serão responsabilizados, garantindo, assim, o cumprimento dos direitos relativos à relação de emprego formal.

Por outro lado, também é possível delinear como ponto positivo do Agrupamento de Produtores Rurais a possibilidade do empregado fixar-se em uma dada localidade, haja vista a continuidade da relação de emprego em propriedades vizinhas, sem a necessidade de traslado dos trabalhadores, bem como de suas famílias, nos períodos de entressafra.

Para as entidades sindicais, o Consórcio de Empregadores Rurais, ao contratar empregados de acordo com as leis trabalhistas, acaba ocasionando um resgate do número de trabalhadores associados à entidade sindical, o que gera maior contribuição sindical e, conseqüentemente, o fortalecimento da representatividade de cada Sindicato.

Por último, tem-se que o Consórcio de Empregadores Rurais é vantajoso, inclusive, para o Estado, pois há um considerável e incontestável aumento das arrecadações da Previdência Social e do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, posto que quanto menor for o índice de informalidade, maior será a arrecadação decorrente do aumento do emprego formal.

Além disso, com a instituição de um Grupo Gestor de mão-de-obra, tanto para o Ministério do Trabalho e Emprego quanto para o Instituto Nacional de Seguridade Social, fica mais fácil a fiscalização das relações de emprego e do cumprimento dos encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais decorrentes desta nova tipologia de relação contratual.

No que condiz às desvantagens da contratação por meio de Consórcio, tem-se que para o produtor rural é ruim responder solidariamente a outros produtores pelas irregularidades da relação trabalhista, bem como pelo não recolhimento dos encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais, posto que, neste caso, o produtor rural assume o risco de ter que arcar com as despesas do consorciado que ficar inadimplente, podendo inclusive responder com seu próprio patrimônio.

Ademais, a possibilidade de ocorrer o cumprimento da atividade laboral em uma pluralidade de locais, é fator negativo apontado por Sergio Pinto Martins (2000, p. 5-8):

Haverá dificuldades na aplicação da norma coletiva, pois o empregado poderá trabalhar em diversas fazendas, em diversos Municípios. Existirão dúvidas quanto aos recolhimentos das contribuições sindicais, assistencial e confederativa, em razão do mesmo motivo.

E, por último, tem-se como desvantagem relatada por Dárcio Guimarães de Andrade (2001), o fato dos trabalhadores estarem subordinados a vários empregadores em uma única relação empregatícia, podendo trabalhar cada dia para um produtor diferente, o que impossibilita que o empregado tenha autonomia e liberdade na escolha do trabalho a ser realizado.

3 Consórcio de Empregadores no Âmbito do Direito do Trabalho

A implementação do Consórcio de Empregadores no direito brasileiro, fez surgir uma nova modalidade de contrato de trabalho que, até então, não era discutida na esfera trabalhista.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2006, p. 516), os contratos de trabalho podem ser individuais ou plúrimos. Os individuais são aqueles em que a relação empregatícia é formada por apenas um empregado no pólo ativo e um empregador no pólo passivo. Nos contratos plúrimos, tem-se um único empregador e dois ou mais empregados na relação contratual, subdividindo-se em plúrimos propriamente ditos e de equipe.

As modalidades de contrato de trabalho explicitadas pela maioria dos doutrinadores trabalhistas não contemplam a existência de uma pluralidade de membros no pólo passivo da relação empregatícia, sendo necessário, portanto, a criação de uma nova forma contratual, a qual, conforme Otávio Calvet (2002, p. 69), pode ser denominada de contrato consorciado. Neste, há uma pluralidade de empregadores e um único empregado na relação de emprego.

Esta nova modalidade de contratação contém respaldo legal na Consolidação das Leis Trabalhistas, posto que seus artigos 2º, parágrafo 2º, e 455, admitem a pluralidade de empregadores quando tratar-se de grupo industrial e de contrato de subempreitada.

Para o Direito do Trabalho também é importante a delimitação da natureza jurídica do Consórcio de Empregadores, pois através desta tem-se a descoberta da essência do Instituto, tornando possível classificá-lo.

A natureza jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais ainda não está bem definida, haja vista a existência de uma pluralidade de pessoas atuantes no pólo passivo da relação empregatícia.

Os institutos que mais se aproximam do Consórcio de Empregadores Rurais, dadas suas peculiaridades, são o consórcio mercantil, o condomínio, a pessoa jurídica, a sociedade, o grupo econômico e a associação, porém não há possibilidade de estabelecer que o Consórcio contenha a mesma natureza jurídica de alguma destas figuras.

O Agrupamento de Produtores Rurais não tem a natureza jurídica de consórcio mercantil, pois este é formado pela união de pessoas jurídicas (artigo 278 da Lei 6.404/76), não se presumindo a solidariedade entre os consortes (depende da manifestação de vontade das partes), estando cada um responsável somente pela obrigação acostada no contrato. O Consórcio de Empregadores, por seu turno, é a união de pessoas físicas, devendo, necessariamente, ser lavrado um termo de solidariedade entre seus membros para sua constituição.

A natureza do Consórcio não é a mesma do Condomínio, uma vez que neste há a necessidade de copropriedade entre os condôminos, o que não ocorre no Consórcio de Empregadores Rurais, onde se exige apenas que o produtor rural tenha a posse da propriedade rural, não sendo necessário que seja proprietário da gleba.

O Consórcio de Empregadores não é pessoa jurídica, porque, embora os produtores rurais tenham se unido para contratar mão-de-obra, não ocorre a partilha do patrimônio e nem das atividades econômicas desenvolvidas por eles, faltando também a vontade de se criar uma nova pessoa através da união de outras ou da comunhão dos patrimônios.

A Pluralidade de Empregadores Rurais também não se confunde com a Sociedade. Conforme se pode observar pelo disposto no artigo 981 do Código Civil de 2002: “Celebram contrato de sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens e serviços, para o exercício de atividade econômica e partilha, entre si, dos resultados.”, ou seja, para configurar uma sociedade é imprescindível que haja o *animus* de se unir para desenvolver atividades com fins lucrativos, com a divisão dos lucros e das despesas resultantes.

O Consórcio de Empregadores é a união de produtores rurais com a única intenção de contratar mão-de-obra, dividindo entre os produtores membros as despesas relativas às relações de emprego realizadas, não sendo observado nenhum dos elementos constitutivos da sociedade,

posto que não tem o *animus* de constituir uma sociedade, nem o intuito de desenvolver atividade com fins lucrativos, não havendo, ainda, a divisão dos lucros auferidos pelo Consórcio.

Por outro lado, também não é possível estipular que o Consórcio tem a natureza de grupo econômico, posto que não é necessária, para fins trabalhistas, nenhuma formalidade para constituição do grupo econômico, bastando que as empresas estejam sob direção, controle ou administração de outra empresa, tendo, cada uma, sua própria personalidade jurídica. Além disso, um grupo econômico é constituído por várias pessoas jurídicas.

Em contraposição, o Consórcio é formado por pessoas físicas, devendo ser respeitadas uma série de formalidades para sua configuração e aceitabilidade.

Por fim, o Consórcio Simplificado de Produtores Rurais não possui natureza de Associação, uma vez que esta possui patrimônio próprio e uma finalidade comum entre os associados, o que não se observa na nova forma de contratação no campo, até mesmo porque, a única finalidade do Consórcio é a contratação de mão-de-obra, não havendo a unificação de nenhum patrimônio.

Diante do não enquadramento do Consórcio de Empregadores Rurais em nenhuma das figuras acima delineadas, alguns autores como Maurício Mazur (2008) e Dárcio Guimarães de Andrade (2001) acreditam que o Consórcio possui natureza de negócio jurídico na modalidade de contrato, visando a celebração de acordo de solidariedade trabalhista.

No âmbito do Direito do Trabalho, outra questão interessante a respeito da União de Empregadores está no campo da representação, tanto para os atos da administração do Consórcio quanto no que se refere à postulação em Juízo.

Sendo o Consórcio de Empregadores Rurais o ajuntamento de produtores rurais com o único intuito de contratação de mão-de-obra, é importante que se estipule quem irá representar seus integrantes nos atos da administração do Consórcio, *munus* este que deve ser realizado por meio de mandato escrito, formalizado por procuração.

A procuração deverá conceder poderes para que o “produtor-cabeça” possa agir em nome dos demais participantes do grupo para os atos da administração do Consórcio, devendo cada produtor outorgar poderes a este representante.

Além disso, para que a procuração tenha validade é necessária a indicação do lugar onde foi lavrada, a qualificação do outorgante e do outorgado, o objeto do mandato, a natureza e extensão dos poderes

concedidos e a data em que foi efetivada, podendo, ainda, ser exigido pelo terceiro interessado o reconhecimento de firma dos contratantes.

Com relação à representação judicial, o artigo 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) concede capacidade de postulação tanto para empregados, quanto para empregadores figurarem em juízo sem a necessidade de representação, desde que já tenham alcançado a maioridade civil.

Desta forma, numa relação de emprego firmada por Consórcio de Empregadores, tanto os trabalhadores quanto os produtores rurais podem demandar em Juízo sem assistência de advogado.

Entretanto, os membros do Consórcio poderão ser acompanhados por advogado, devendo cada consorciado celebrar um contrato de mandato com o profissional que desejar. Além dessa opção, também é possível que o “produtor-cabeça” atue como preposto de cada um dos empregadores, ou contrate o advogado em nome de todos os integrantes do grupo, desde que a procuração a ele concedida contenha poderes para tanto.

Numa reclamatória trabalhista ajuizada contra o Agrupamento de Produtores Rurais, tem-se uma pluralidade de produtores rurais integrantes do pólo passivo da ação, o que, ao ser relacionado com os ditames do artigo 46 do Código de Processo Civil de 1973, acabou despertando uma discussão quanto à necessidade ou não do litisconsórcio passivo.

Otávio Calvet (2002, p. 50-60) em discussão quanto a este tema, classificou os Consórcios em indivisíveis e divisíveis. Os indivisíveis são aqueles em que todos os empregadores são tomadores da mão-de-obra, não sendo possível estipular, em um dado momento, qual membro do grupo realmente exerce o *munus* de direção e fiscalização da prestação do serviço.

Por outro lado, os Consórcios divisíveis são aqueles nos quais é possível fazer a distinção do empregador que desempenha o poder empregatício no período de tempo em que o trabalhador está à sua disposição, havendo a divisão da jornada de trabalho do empregado entre os integrantes do Consórcio.

Assim, para o referido autor, nos casos em que houver a existência de Consórcio indivisível, o litisconsórcio será necessário e unitário; já nos casos em que existir o Consórcio divisível, o litisconsórcio poderá ser necessário e unitário, ou facultativo e simples, devendo ser levado em consideração os pedidos requeridos em Juízo e a realidade dos fatos, cabendo ao jurista fazer tal adequação.

Ademais, Calvet ainda reprisa a ideia de que no Consórcio de Empregadores não há que se cogitar a hipótese de empregador único,

posto que cada produtor rural é empregador autônomo, sendo necessária a inclusão dos empregadores no pólo passivo, pois o título judicial é válido somente contra aqueles que foram chamados em Juízo.

Com isso, para fazer valer o termo de solidariedade realizado pelos consorciados, os produtores rurais acionados em juízo deverão utilizar do instituto do chamamento ao processo, trazendo os demais para integrar o pólo passivo da ação.

Outra solução seria os empregadores rurais, partes do processo, após o trânsito em julgado da sentença, ajuizar ação de regresso contra os outros responsáveis, para o fiel cumprimento da solidariedade assumida.

Uma segunda corrente, defendida por Maurício Godinho Delgado (2006, p. 427) e Otávio Brito Lopes (2001, p. 11-12), consiste na caracterização do Consórcio de Empregadores Rurais como uma nova forma de empregador único no Direito Brasileiro.

Conforme Maurício Godinho Delgado:

O Consórcio é empregador único de seus diversos empregados, sendo que seus produtores rurais integrantes podem se valer dessa força de trabalho, respeitados os parâmetros justralhistas, sem que se configure contrato específico e apartado com qualquer deles: todos eles são as diversas dimensões desse mesmo empregador único.

Assim também é o entendimento de Otávio Brito Lopes:

A solidariedade é consequência natural da própria indivisibilidade do vínculo empregatício, que é apenas um, já que não existem tantos contratos de trabalho quantos são os membros do consórcio, mas uma única relação de emprego com todos, que por isso mesmo são solidariamente responsáveis tanto para fins trabalhistas quanto previdenciários.

Ao considerar o Agrupamento de Empregadores Rurais como um empregador único, todos os integrantes do grupo seriam, ao mesmo tempo, empregadores, e não apenas corresponsáveis pelos créditos advindos da relação empregatícia, não sendo necessária a formação do litisconsórcio passivo na ação trabalhista.

Ao estipular que cada participante do Consórcio é um empregador autônomo, como é a tese defendida por Calvet (2002), o trabalhador, ao ajuizar ação em desfavor do produtor rural para o qual prestava serviço na data da ocorrência do fato litigioso, teria que incluir os demais produtores integrantes do consórcio, conjuntamente, no pólo passivo da ação, para que todos fossem acionados para satisfação dos créditos requeridos.

Nesta linha de raciocínio, a Pluralidade de Empregadores tem como natureza jurídica a contratação de solidariedade trabalhista, e, em respeito ao termo de solidariedade lavrado pelos integrantes do Consórcio, o mais adequado seria admitir o referido Instituto como empregador único, posto que na própria demanda trabalhista é automaticamente aceito o termo de solidariedade.

Existe também uma terceira corrente, defendida por Alan Pereira de Araújo (2009), procurador federal do Instituto Nacional de Seguridade Social, que consiste na estipulação de capacidade judiciária do Consórcio, de acordo com o artigo 12 do Código de Processo Civil, o qual admite a capacidade de entes sem personalidade jurídica para figurarem como partes legítimas em processos.

Outra questão relevante do Consórcio de Empregadores Rurais para o Direito do Trabalho consiste na delimitação da competência em razão do lugar para os julgamentos de ações trabalhistas envolvendo esta nova forma de contratação no campo. Isto ocorre porque, no Consórcio é permitido que o trabalhador rural preste serviço aos produtores membros em mais de um município, desde que limítrofes, o que pode gerar dúvidas quanto ao foro competente para o julgamento da lide.

Autores como Sérgio Pinto Martins (2000, p. 7) e Tereza Christina Nahas (2001, p. 37) sustentam que para determinar a competência do foro nos casos relacionados ao Consórcio de Empregadores Rurais, deve-se levar em conta o disposto no artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Para os referidos autores, o mais coerente seria permitir que o empregado rural, ao prestar serviços em municípios distintos, escolha o local aonde irá ajuizar a ação trabalhista. De tal modo que a competência do foro será fixada pelo local onde o trabalhador laborou e, caso haja a prestação de serviço em municípios distintos, caberá ao empregado optar pela Comarca que lhe convier.

Com a Circular 056/99 do Instituto Nacional de Seguridade Social, que autorizou que fizessem parte de um mesmo Consórcio produtores rurais com propriedades em municípios vizinhos, surgiram dúvidas quanto ao enquadramento e à contribuição Sindical.

O enquadramento sindical dos trabalhadores no direito brasileiro advém da categoria profissional especificada no parágrafo segundo do artigo 511 da Consolidação das Leis trabalhistas, e, excepcionalmente, da categoria profissional diferenciada, trazida no parágrafo terceiro do mesmo dispositivo.

Contudo, mesmo diante do enquadramento sindical pela categoria profissional, diferenciada ou não, tem-se que a atuação do Sindicato está vinculada à sua base territorial, não tendo competência para figurar em base territorial de outro Sindicato.

Portanto, em qual Sindicato o trabalhador do Consórcio de Empregadores Rurais, que prestou serviço a empregadores rurais com propriedades em municípios distintos, deve se associar?

Nelson Mannrich (2000, p. 394) entende que competiria aos Sindicatos envolvidos criar cláusulas com o intuito de solucionar tal problema, principalmente, no âmbito de suas respectivas federações.

Na mesma vertente, segue o entendimento de Maurício Mazur (2008, p. 43) ao defender que é possível os sindicatos da categoria profissional, atuantes nos municípios abrangidos pelo Consórcio, firmarem negociações coletivas com Agrupamentos de Produtores Rurais, visando solucionar a problemática do custeio sindical, estabelecendo cláusulas acerca do recolhimento das contribuições sindicais.

Entretanto, ante a inércia dos sindicatos envolvidos, Daniel Rabelo (2007, p. 121) defende a possibilidade de o trabalhador rural associar-se a todos os sindicatos representativos de sua categoria com bases territoriais nos lugares onde prestar serviço, na medida do trabalho realizado em cada base.

Além disso, o citado autor também admite a aplicação analógica do artigo 581, da Consolidação das Leis Trabalhistas, aos Consórcios de Empregadores Rurais no que condiz à contribuição sindical.

Com relação à responsabilidade no Consórcio de Empregadores, tem-se que os produtores rurais participantes do grupo celebram entre si um contrato de solidariedade, devendo cada empregador, pessoa física, responder, com seu patrimônio pessoal, pela prestação de serviço do empregado a seu favor.

Maurício Godinho Delgado (2006, p. 426-427) sustenta que a solidariedade, nesta nova forma de contratação rural é uma consequência intrínseca da própria natureza de indivisibilidade da relação empregatícia, sendo, ainda, dual, pois incorre em passiva e ativa.

A solidariedade passiva é aquela decorrente da responsabilidade dos produtores em arcar, conjuntamente, com os encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais provenientes da relação de emprego; e a ativa advém do respeito ao cumprimento das obrigações contratuais perante os trabalhadores.

Segundo Otávio Calvet (2002, p. 43), para delinear o campo de responsabilidade solidária dos componentes do Consórcio é imprescindível distinguir as obrigações em divisíveis e indivisíveis. As indivisíveis são as obrigações em que não há como visualizar para qual empregador o obreiro está exercendo a atividade laboral em um dado momento; e nas divisíveis é possível fazer tal distinção, pois o empregado presta serviço separadamente a cada produtor membro.

Com isso, nos casos de obrigações indivisíveis, os produtores rurais devem ser solidariamente responsáveis pela integralidade dos créditos advindos da relação de emprego. Já nas obrigações divisíveis os integrantes do Consórcio são responsáveis pela sua cota-parte com relação ao trabalho contratado.

Otávio Calvet ainda sustenta que havendo descumprimento das obrigações contratuais por parte de um dos consorciados, os demais são subsidiariamente responsáveis pelo adimplemento de tais obrigações, porque houve a ocorrência de culpa *in eligendo* e *in vigilando* dos membros do Consórcio.

Desta forma, para o mencionado autor, a solidariedade subsidiária, quanto aos outros participantes do Consórcio, acontece em virtude da delegação de poderes empregatícios advindos da união de produtores rurais para contratação de mão-de-obra, surgindo, assim, a responsabilidade dos seus participantes com relação ao inadimplemento da cota-parte de alguns de seus integrantes.

4 Consórcio de Empregadores Urbanos

Como mencionado na introdução deste trabalho, a precariedade da relação de trabalho abarca tanto a zona rural quanto a urbana, provocando uma discussão doutrinária com relação à possibilidade de adaptação do Consórcio de Empregadores na zona urbana.

Autores como Maurício Godinho Delgado (2006, p. 427), Otávio Calvet (2002, p. 29-38), Daniel Rabelo (2007, p. 92-97) e Maurício Mazur (2008, p. 43) entendem ser possível e viável a utilização analógica do Agrupamento de Empregadores, com o intuito de contratação de mão-de-obra, no perímetro urbano.

Não há motivos para sustentar a impossibilidade de utilização do Consórcio de Empregadores na zona urbana, haja vista que sua implementação traria muitas vantagens para todas as partes da relação empregatícia, sendo positiva à sociedade.

Além disso, a aplicação do Agrupamento de Empregadores na zona urbana está respaldada em vários princípios trabalhistas, como, por exemplo, os princípios da proteção e da continuidade da relação de emprego.

Os princípios gerais de Direito como o da legalidade, da dignidade da pessoa humana e da adequação social, justificam a interpretação ampliativa da lei que regula o condomínio de empregadores rurais, possibilitando a sua aplicação na zona urbana.

Este raciocínio se mostra apropriado para defender o uso do Agrupamento de Empregadores também na zona urbana. Na verdade, argumentos contrários à aplicação desse Instituto no contexto da urbe são facilmente atacáveis quando se pensa essa situação à luz do princípio da proteção, tão caro à ciência jurídica laboral.

Ao longo da história dos meios de produção, raríssimas foram as vezes em que os dois pólos da relação produtiva não defenderam interesses opostos, posto que os interesses das duas classes se chocam.

A possibilidade de partilha dos encargos entre vários empregadores atua como elo entre o interesse dos obreiros em verem-se contemplados em seus direitos, bem como o dos empregadores de ilidirem os riscos da prática da burla às garantias legais dos trabalhadores, como muito se vê na realidade brasileira.

Outro princípio trabalhista que justifica a aplicação do Consórcio de empregadores na zona urbana é o princípio da continuidade da relação de emprego. O princípio da continuidade da relação de emprego preceitua que o Direito do Trabalho tem como objetivo a permanência do trabalhador em uma relação de emprego estável, com a finalidade de assegurar melhores condições de vida aos empregados, bem como para a manutenção de empregos formais em uma dada sociedade.

Ao examinar o Agrupamento de Empregadores, à luz do princípio da continuidade da relação de emprego, nota-se uma confluência de sentidos, pois este, enquanto medida capaz de intensificar a contratação formal, eleva a possibilidade de solidez da relação empregatícia no campo, e ao mesmo tempo amplia as garantias legais dos trabalhadores.

Neste contexto, a instituição do Consórcio de Empregadores na zona urbana geraria a possibilidade dos trabalhadores informais se submeterem a uma relação de emprego formal, estável e segura, com a permanência do vínculo empregatício, respeitando o princípio da continuidade da relação de emprego.

Outro fundamento que garante a possibilidade de aplicação do Consórcio de Empregadores Urbanos, também defendido por Calvet (2002, p. 31-34), é o princípio da legalidade.

Não há no ordenamento jurídico brasileiro nenhum dispositivo legal que proíba a existência de pluralidade de empregadores numa mesma relação de emprego, não existindo, assim, impedimento legal para a execução do Consórcio de Empregadores na zona urbana. Aliás, a própria Súmula 129 do TST considerou ser existente a figura do empregador único nos grupos econômicos, sendo incongruente e pouco lógico admitir esta possibilidade somente às pessoas jurídicas, com limitação às pessoas físicas.

Segue-se, como subsídio deste posicionamento, o entendimento da terceira turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região:

EMENTA: VIGIA DE QUARTEIRÃO - CONDOMÍNIO DE EMPREGADORES

DOMÉSTICOS. Revelando a prova dos autos que o reclamante prestava serviço, mediante pactuações autônomas, em benefício de várias pessoas, como vigia de quarteirão, conclui-se que havia condomínio de empregadores domésticos, por aplicação analógica da Lei 2.757/56.

A ementa do acórdão supramencionado vem consubstanciar o entendimento da possibilidade de aplicação analógica do Consórcio de Empregadores também na zona urbana.

Estando o Consórcio de Empregadores em conformidade com todos os princípios acima relatados, bem como, considerando a possibilidade de utilização deste Instituto na zona urbana, tem-se que para sua constituição devem ser exigidos os mesmos requisitos que no contexto Rural, limitando-se, contudo, sua abrangência a um único município, de modo que os empregadores participantes do Agrupamento contratem os trabalhadores para prestarem serviços em apenas uma cidade.

Neste caso, como o empregado irá prestar serviço em um mesmo município, não haverá dúvidas com relação ao enquadramento e à contribuição sindicais, pois será competente somente o sindicato da categoria profissional abrangida pelo Consórcio que for atuante naquela região.

Com a utilização analógica da legislação referente à Pluralidade de Empregadores Rurais, o funcionamento e a fiscalização do Consórcio Urbano ocorrerão de forma idêntica ao Rural, conforme detalhado no primeiro capítulo deste trabalho.

Uma classe de trabalhadores informais que poderia ser bastante favorecida com a implantação do Consórcio de Empregadores na zona urbana é a dos “diaristas”.

Os “diaristas” prestam serviço autônomo como domésticos, recebendo, ao término do serviço, uma diária da qual não se descontam contribuições previdenciárias, sindicais e nenhum outro benefício decorrente da relação de emprego formal, de modo que a renda, líquida e bruta, é a mesma ao final do mês, acarretando a falsa impressão de que este tipo de trabalho é mais lucrativo e vantajoso que o emprego formal.

Pensando nas vantagens que o Consórcio de Empregadores traria aos trabalhadores domésticos autônomos, em 2004, o Deputado Federal Eduardo Valverde apresentou na Sala de Sessões da Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº: 2.892-A/2004, que tinha por finalidade estabelecer por meio de lei federal o Consórcio de Empregadores Familiares.

O Projeto de Lei em questão visava tornar possível a constituição do Consórcio de Empregadores para contratar empregados domésticos, dividindo as obrigações decorrentes da relação de emprego entre os demais empregadores, bem como rateando, por meio de rodízio, a mão-de-obra do trabalhador.

Entretanto, mesmo com a aparente vantagem do Consórcio para os trabalhadores domésticos autônomos, o referido Projeto de Lei, no ano de 2005, foi rejeitado pela Comissão de Trabalho, de Administração e de Serviço Público do Legislativo Federal.

A relatora Ann Pontes justificou seu voto com os argumentos de que a eventualidade da jornada do diarista é sua principal vantagem, sendo possível deixar de exercê-la a qualquer momento, passando para uma relação de emprego formal; que o trabalho eventual possibilita renda maior que a do funcionário registrado; que ao possibilitar a implementação do Consórcio de Empregadores Familiares ao invés de aumentar a quantidade de trabalho formal das diaristas poderia fazer com que os empregadores demitissem os empregados registrados para contratar em forma de Consórcio.

Por fim, a relatora concluiu seu voto afirmando que o Consórcio de Empregadores Familiares não atende os interesses dos empregados domésticos.

Admitir a eventualidade como fator positivo para o obreiro significa, ao mesmo tempo, negar princípios basilares do Direito do Trabalho, como os princípios da continuidade da relação de emprego, do pleno emprego e da proteção. Além disso, como relatado anteriormente, o

trabalhador eventual, por não contribuir com a Previdência Social, não tem direito a receber nenhum benefício previdenciário, o que gera uma grande probabilidade deste obreiro, futuramente, viver em condições de miserabilidade.

O Consórcio de Empregadores Rurais tem sido uma forma de contratação muito eficaz, aumentando consideravelmente a quantidade de contratos de emprego por tempo indeterminado no campo, experiência esta que torna notória a possibilidade de obter o mesmo resultado com sua implantação na zona urbana, bem como com sua aplicação à categoria de domésticos autônomos.

O Consórcio de Empregadores Urbanos, de maneira semelhante ao Rural, também proporciona uma série de benefícios, tanto para as partes envolvidas na relação de emprego quanto para o Estado e para os Sindicatos relacionados.

Diante disso, para os empregados o Consórcio de Empregadores Urbanos possibilitaria a ampliação, no mercado de trabalho, do número de empregos formais, tornando possível que o obreiro deixe de exercer uma atividade laborativa não tutelada pelo Direito do Trabalho.

Portanto, observa-se que o Consórcio de Empregadores Urbanos atende não só aos interesses dos empregados, como, também, dos empregadores, dos Sindicatos e do Estado, apresentando-se como uma forma de contratação que aumenta o acesso dos trabalhadores aos direitos trabalhistas legalmente garantidos.

5 Conclusão

O Consórcio de Empregadores Rurais é o estilo de contratação mais recente no âmbito do Direito do Trabalho, que surgiu por iniciativa popular, visando minimizar a quantidade de trabalho informal no campo, aumentando o número de emprego formal, sem que a relação empregatícia seja demasiadamente onerosa para o produtor rural.

O Condomínio de Empregadores é um grupo formado por produtores rurais, pessoas físicas, com interesse comum em contratar trabalhadores para prestarem serviços entre os contraentes do consórcio, sob a forma de rodízio, havendo a divisão dos custos relativos à mão-de-obra registrada e à segurança e higiene do trabalho.

Desta forma, o Consórcio de Empregadores busca assegurar, de maneira mais concreta e eficaz, as garantias dos direitos dos trabalhadores rurais, diminuindo os índices de desemprego, de informalidade e de êxodo

rural, uma vez que desburocratiza o processo de prestação de serviço na zona rural, tornando-se vantajoso tanto para o empregado quanto para o empregador.

Tal Instituto foi criado, justamente, para acolher a necessidade de emprego e a falta de capacidade dos empregadores em arcar com os encargos decorrentes da relação de emprego.

Assim, considerando as inúmeras vantagens deste Instituto, sua ampliação para a zona urbana também traria muitos benefícios. Entretanto, a legislação brasileira prevê a criação do Consórcio de Empregadores apenas para os produtores rurais, beneficiando apenas uma determinada categoria.

O Agrupamento de Empregadores Rurais surgiu por iniciativa da própria sociedade como uma resposta à inércia das autoridades no que condiz à elaboração de propostas para solucionar as problemáticas da relação de emprego no campo.

Nas cidades também existem dificuldades semelhantes às encontradas no campo, sendo, portanto, imprescindível para a manutenção do equilíbrio sócio-econômico do país a criação de normas que tenham por finalidade a redução concreta dos índices de trabalho informal no Brasil.

A instauração do Consórcio de Empregadores na zona urbana tem se mostrado uma forma eficaz para impedir o avanço do trabalho eventual no país, o que indica tratar-se de uma norma de interesse social, devendo, por isso, ser permitida sua utilização na cidade.

Consortio de empleadores rurales y urbanos

Resumen: Este trabajo tiene como objetivo analizar y difundir una nueva forma de contratación que ha proporcionado innumerables beneficios tanto a los trabajadores como a los empleadores con el fin de unir los intereses de ambas clases, siendo nombrado como el Consorcio de empleadores rurales y urbanos. Este Instituto ha mostrado ser prometedor en la búsqueda por aumentar la cantidad de empleos formales, lo que minimiza los problemas de desempleo, el subempleo y la informalidad tan utilizada en la sociedad brasileña, lo que demuestra la necesidad de aclarar sus características, estudiando su aplicación no sólo en el campo sino también en las ciudades.

Palabras clave: Empleo. Formalidad. Derecho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Condomínio de Empregadores**, in: Revista do Direito Trabalhista, v.7, n.4, abril/2001, Brasília.

ARAÚJO, Alan Pereira. **Breves anotações sobre o consórcio simplificado de produtores rurais**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br/cgi-bin/upload/texto170.rtf>>. Acesso em: 10 fev. 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito o Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr. 2007.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 02 dez. 2008.

BRASIL, **Lei 10.256 de 10 de julho de 2001**. Diário oficial da União.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Consórcio de Empregadores Rurais: Um Novo Modelo de Contratação**. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/sc/noticias/default17.asp>. Acesso em: 05 mar. 2009.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n. 1.964**, de 1º de dezembro de 1999. Disponível em: <www.mte.gov.br>. Acesso em: 20 fev. 2009.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº: 2.892-A de 2004**. Disponível em: <www.camara.gov.br>. Acesso em: 06 jun. 2009.

BRASIL. Comissão de Trabalho, de Administração e de Serviço Público. **Relatório da decisão**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/271928.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural**. Brasília: MTE, SIT: 2.000.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.107 de 6 de julho de 1.999**. Disponível em: <www.mte.gov.br>. Acesso em: 05 fev. 2009.

CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos**: uma realidade possível. São Paulo: LTr: 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr. 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Modalidades de contratação no meio rural e o consórcio de empregadores- in repertório IOB de jurisprudência**, n.202/2000, caderno 2, segunda quinzena de outubro. São Paulo: 2000.

IBGE. **Pesquisa mensal de emprego**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 09 abr. 2009.

JUNIOR, Mário C. de Oliveira; RODRIGUES, Sergio Roberto G. **Condomínio de empregadores: registro de empregados, em nome coletivo de empregadores, semintermediação. Um novo modelo de contratação no meio rural**. Disponível em: < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/>>. Acesso em: 08 set. 2007.

LEMES, Viviane Aparecida. **A figura do Consórcio de Empregadores rurais**: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos. São Paulo: LTr, 2004.

LOPES, Otávio Brito. **Consórcio de Empregadores Rurais** – uma nova modalidade de contratação pode ser uma alternativa viável no combate à informatividade das relações trabalhistas no campo. Brasília: Consulex, Revista Jurídica Consulex. ano V, n.111/2001.

MANNRICH, Nelson. **Consórcio de Empregadores Rurais**. São Paulo: in Repertório IOB de Jurisprudência, n. 202, caderno 2, segunda quinzena de outubro de 2.000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Consórcio de empregadores rurais**. Suplemento de legislação, Jurisprudência e Doutrina. São Paulo, n. 4/2000, abril/2000.

MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais**: A mais nova forma de contratação de trabalho rural. Curitiba: Juruá: 2008.

NAHAS, Thereza Christina. **Inovações na lei do trabalhador rural**. São Paulo: In Suplemento Trabalhista LTR: 2001.

PEDREIRA, Pinho. **Um novo modelo social: a flexissegurança**. In: Revista LTr, vol. 69, n.º 06, junho/2005.

RABELO, Daniel Botelho. **O Consórcio de Empregadores no direito brasileiro**. São Paulo: LTr. 2007.

RIPPER, Walter Wiliam. **Consórcio de empregadores em meio urbano: possibilidade analógica e equitativa**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1135, 10 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8726>>. Acesso em: 10 out. 2008.

RODRIGUES, Fábio Luís de Araújo. **Consórcio de empregadores domésticos**. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 54, fev. 2002. Disponível em: < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2631>>. Acesso em: 15 jan. 2009.

☰ Recebido: abril/2011. Aprovado: outubro/2011.