

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
CAMPUS DE NATAL
CURSO DE DIREITO**

FRANCISCO RENNER SANTOS DA COSTA

**ANÁLISE SOBRE A EFICÁCIA DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO
TRABALHADOR APLICÁVEIS AO CORTADOR DE CANA-DE-AÇÚCAR**

NATAL/RN

2016

FRANCISCO RENNER SANTOS DA COSTA

**ANÁLISE SOBRE A EFICÁCIA DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO
TRABALHADOR APLICÁVEIS AO CORTADOR DE CANA-DE-AÇÚCAR**

Monografia apresentada à Universidade do
Estado do Rio Grande do Norte – UERN –
como requisito para a obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Ma. Patrícia Moreira
Menezes

NATAL/RN

2016

FRANCISCO RENNER SANTOS DA COSTA

**ANÁLISE SOBRE A EFICÁCIA DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO
TRABALHADOR APLICÁVEIS AO CORTADOR DE CANA-DE-AÇÚCAR**

Monografia apresentada à Universidade do
Estado do Rio Grande do Norte – UERN –
como requisito para a obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Aprovado em ___/___/_____

BANCA EXAMINADORA

Ma. Patrícia Moreira de Menezes (orientadora)
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE – UERN

Me. Marcelo Roberto Silva dos Santos
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE – UERN

Esp. Erivan Júnior Oliveira de Macedo
UNIVERSIDADE POTIGUAR - UNP

À minha família

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os que contribuíram de alguma forma para a concretização desse momento, que será a pedra fundamental para muitas outras vitórias.

A minha mãe Maria Cícera Santos da Costa e ao meu pai Roberto Gonçalves da Costa, que conseguiram me conduzir e fornecer o suporte psicológico e material para alcançar os objetivos pretendidos.

A minha esposa Waldenizia Carla da Luz Martiniano Costa, amiga, mulher, companheira, sempre capaz de entender minhas necessidades, e de abdicar de inúmeras coisas para que eu pudesse dar conta das atividades acadêmicas.

Aos meus colegas de turma, que muitas vezes, até sem perceber, me motivaram e fizeram querer concluir o curso de Direito.

Aos professores, em especial a minha orientadora Ma. Patrícia Moreira de Menezes que me acolheu e direcionou meus passos para a conclusão desse trabalho.

RESUMO

O presente trabalho, baseado em revisão bibliográfica, fez uma análise a respeito da eficácia da proteção jurídica conferida à saúde do trabalhador canavieiro. Estes trabalhadores são atualmente submetidos a uma atividade extenuante, que teve no avanço de sua história, ao invés de melhoria, uma ampliação da necessidade de esforços físicos em sua execução. Sua situação é tão alarmante que já apareceu até em um relatório da Organização Internacional do Trabalho como uma das formas de trabalho forçado presentes no Brasil. O próprio Código Penal Brasileiro é constantemente utilizado para punir condutas de empregadores do setor agroeconômico pelo crime de reduzir trabalhadores a condições análogas às de escravo. Diante desse cenário surgem dúvidas sobre a capacidade de proteção do ordenamento jurídico brasileiro atual à saúde desse trabalhador. Nas pesquisas analisou-se também o perfil desse trabalhador, o ambiente de trabalho, sua influência sobre a saúde do trabalhador e como esse ambiente contribui para a prática de violações à legislação trabalhista, que vão desde o não fornecimento de equipamentos de proteção individual até a prática de trabalhos análogos à escravidão. Outro ponto importante da pesquisa é o papel exercido pelo Estado na luta contra a exploração excessiva da força humana de trabalho através não só da produção legislativa, mas também da fiscalização pelo Ministério do Trabalho.

Palavras chave: Ambiente de trabalho. Saúde do trabalhador. Trabalhadores canavieiros. Dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

This paper, based on literature review, conducted an analysis on the effectiveness of the legal protection afforded to the health of sugar cane worker. These workers are currently undergoing a strenuous activity, which had in advance of its history, instead of improvement, an extension of the need for physical efforts in implementation. Your situation is so alarming that appeared even in an International Labour Organisation report as one of the forms of forced labor present in Brazil. The Brazilian Penal Code itself is constantly used to punish conduct employers agroeconomic sector for the crime of reducing workers to conditions analogous to slavery. In this scenario doubts arise about the protection capacity of the current Brazilian law to health that worker. In the research also analyzed the profile of this work, the work environment, its influence on the health of workers and how the environment contributes to the practice of violations of labor legislation, ranging from failure to provide personal protective equipment to practice of similar works slavery. Another important point of the research is the role played by the state in the fight against over-exploitation of human labor power not only through the legislative process, but also the supervision by the Ministry of Labor.

Keywords: Work environment. Worker's health. sugarcane workers. Dignity of human person.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 O TRABALHO RURAL E O LABOR NOS CANAVIAIS.....	13
2.1 TRABALHO RURAL.....	13
2.2 TRABALHO DO CORTADOR DE CANA.....	19
2.3 PERFIL SOCIAL DO CORTADOR DE CANA-DE-AÇÚCAR.....	25
3 PROTEÇÃO JURÍDICA CONFERIDA A SAÚDE DOS CORTADORES DE CANA- DE- AÇÚCAR.....	29
3.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO A SAÚDE DO TRABALHADOR.....	29
3.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA APLICADO AO DIREITO DO TRABALHO.....	33
3.3 A SAÚDE DO TRABALHADOR NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E SUA APLICABILIDADE AO TRABALHADOR RURAL.....	37
4 PRINCIPAIS PROBLEMAS ENFRENTADOS PELO TRABALHADOR CANAVIEIRO.....	53
4.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	53
4.2 MÉTODOS DE PROTEÇÃO A SAÚDE DO TRABALHADOR CANAVIEIRO.....	60
4.3 EFETIVIDADE E EFICÁCIA DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR CANAVIEIRO.....	64
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
REFERÊNCIAS.....	74
GLOSSÁRIO.....	78

1 INTRODUÇÃO

Vive-se hoje sob a égide da Constituição proclamada em 1988, Carta Política que foi adjetivada como Constituição Cidadã, em virtude do seu caráter democrático e pelas perspectivas de melhorias da sociedade através desse instrumento tão importante e ao mesmo tempo carente de eficácia em vários dispositivos, a exemplo do artigo 7º que ao tratar do salário mínimo afirma que este possibilitará acesso à saúde, educação, moradia, vestuário e lazer entre outras necessidades básicas para a vida com dignidade, porém os trabalhadores deparam-se com salários de fome.

Sabe-se que a vontade do legislador é que o salário mínimo realmente possibilite o acesso a tudo que está disposto no artigo mencionado, e que é importante a existência de normas com caráter programático, mas no consciente coletivo fica a impressão de que a Constituição é tão somente um documento escrito com várias promessas, mas que na realidade não são respeitadas.

No presente trabalho, terão destaque especial dois pilares fundamentais da sociedade que foram trazidos logo no primeiro artigo do diploma constitucional são eles: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Tão questionados pela sociedade quanto a promessa salarial mencionada, por não serem sentidos pela sociedade como algo concreto.

A pesquisa foi pautada na perspectiva de avaliar a eficácia das disposições legais vigentes no país em relação à saúde do trabalhador. Analisou-se neste estudo, mais especificamente as relações de trabalho as quais estão submetidos aos cortadores de cana-de-açúcar, tendo como principal aspecto a análise da eficácia da proteção jurídica conferida à saúde desse trabalhador.

A motivação para a pesquisa surge justamente da constatação de que há muitos casos de violação a direitos trabalhistas nesse setor da economia. Essas vêm à tona através da mídia, sempre trazendo grande constrangimento à sociedade que toma conhecimento das notícias dessas violações que desrespeitam a dignidade da pessoa humana e tratam o trabalho como simples instrumento para produção de riquezas.

O trabalho com o corte de cana-de-açúcar é conhecido na cultura trabalhista brasileira desde o período da colonização, momento no qual era exercido por escravos, sempre possuindo grande importância comercial, a princípio com o açúcar

e hoje também com o etanol, porém a grande importância desses produtos no passado e no presente, nunca garantiu ao canavieiro condições dignas de trabalho, visto que a metodologia na execução da atividade foi muito pouco alterada e o trabalhador ainda hoje se sujeita as maiores intempéries existentes nas relações laborais, submetendo o corpo a jornadas de trabalho que além de longas são extenuantes, para receber em troca um baixíssimo salário.

O Brasil é, segundo o site do Ministério da Agricultura, o maior produtor mundial de cana-de-açúcar e esse setor da economia está em franca expansão em virtude da popularização do carro flex, que permite a utilização simultânea de etanol e gasolina, e também pelo fato de ser uma fonte energética considerada limpa e renovável.

No estado de São Paulo, segundo Rosa e Navarro (2014, p.144), esse setor da economia foi responsável pela criação de 96 mil empregos no ano de 2006, mesmo com a modernização do sistema produtivo, que passou a fazer considerável parte da colheita de forma mecanizada e eliminou um grande número de empregos no setor.

A modernização que foi fomentada principalmente em virtude dos impactos ambientais que a queima da cana-de-açúcar produzia, foi implementada pela mecanização, que possuía teoricamente a capacidade de melhorar as condições de trabalho dos canavieiros, porém não foi isso que aconteceu. A utilização das máquinas fez com que aumentasse a meta de produção para o trabalhador do corte manual, porque o principal critério para a contratação é a quantidade de cana que o trabalhador consegue cortar, assim são selecionados apenas os cortadores mais produtivos. Estudos indicam que a meta atual é uma média de doze toneladas de cana cortada por trabalhador a cada dia.

Os cortadores relatam que com a chegada da máquina passou-se a exigir uma produção maior e que como as máquinas só cortam a cana que é ereta e em terrenos planos, os trabalhadores manuais ficam com a tarefa de cortar as espécies que trazem maior dificuldade fazendo com que a produção e conseqüentemente seu salário diminuam muito.

A execução da atividade é vista por todos como extenuante, se conhecermos maiores detalhes veremos que o grau de desgaste físico é muito maior do que imaginamos. Para se ter uma ideia, um trabalhador que corta cerca de 12 toneladas por dia, perderá aproximadamente 8 litros de água através da transpiração. Há

relatos de pessoas que sentem fortes dores no corpo, falta de ar, câibras durante a execução da atividade, mas como sabem que não possuem muitas outras oportunidades, voltam ao trabalho.

A forma de pagamento desses trabalhadores é um dos pontos preocupantes dessa atividade, eles são, em muitos casos, pagos por produção e esse detalhe faz com que os canavieiros se esforcem cada vez mais em busca de obter ao fim do mês uma maior remuneração levando seu trabalho, que já é extenuante, ao extremo da exaustão, culminando, em alguns casos, até em mortes nas quais se suspeita que o excesso de trabalho seja a causa. A forma de aferição da quantidade de cana cortada é muito precária e imprecisa, levando a erros que trazem ainda mais prejuízos ao salário do canavieiro.

A falta de uma fiscalização eficaz é outro grande óbice a ser transposto. Afastado dos grandes centros econômicos e da visibilidade social, as privações sofridas pelos empregados raramente chegam a serem notadas. Mesmo com todo o empenho dos fiscais do trabalho, o seu pequeno número não é suficiente para abarcar de forma razoável o território nacional deixando assim espaço para muita violação de normas básicas principalmente relacionadas a segurança e a saúde do trabalhador.

Entre os vários problemas que estão presentes nessa atividade, procurou-se nesse trabalho investigar se as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador são eficazes em relação ao canavieiro e quais são os elementos que fazem com que ocorram casos de violação a direitos humanos e trabalhistas em uma proporção muito maior do que em outras atividades.

O trabalho foi pensado na perspectiva de analisar primeiramente a proteção conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro aplicável a esse trabalhador, demonstrando também a influência das convenções da OIT na produção legislativa referente à segurança e saúde dos trabalhadores rurais.

A abordagem desse tema justifica-se pela necessidade de conhecer as dificuldades encontradas pelos trabalhadores canavieiros, pois são alvo de práticas trabalhistas cruéis, muitas vezes ligadas até a trabalhos análogos à escravidão. Tais problemas ferem a dignidade da pessoa humana e precisam ser vistos, conhecidos e fiscalizados pelos órgãos responsáveis e pela sociedade.

Juridicamente, o estudo desses problemas permite a análise da eficácia das normas de proteção à saúde do trabalhador rural e por consequência do canavieiro.

Assim como traz a percepção dos motivos das constantes violações de direitos ocorridas com maior frequência nessa atividade que em outras.

Para alcançar os objetivos propostos neste estudo, é necessário discorrer acerca de determinados subtemas relacionados ao tema principal. Nesse sentido a pesquisa foi dividida em três capítulos.

O primeiro foi dedicado a uma aproximação do tema através dos aspectos sociais e jurídicos que envolvem a profissão rememorando momentos históricos que contribuíram para a evolução dessa atividade, pois é necessário conhecer melhor o trabalho rural, o do canavieiro, e os aspectos sociais que influenciaram para a construção da realidade atual desses profissionais.

Fez-se assim uma caracterização do trabalhador rural e do canavieiro, do empregador e das relações de trabalho existentes nessa atividade, com o objetivo de entender quais leis são aplicáveis para proteger a saúde do canavieiro assim como as consequências jurídicas de eventuais descumprimentos.

No segundo capítulo foi feito um levantamento da legislação, doutrina e conquistas jurisprudenciais que protegem a saúde dos trabalhadores especialmente os rurais, categoria na qual o canavieiro está inserido. Foram identificados também nesse capítulo os principais métodos de proteção à saúde do trabalhador que atua no corte de cana-de-açúcar, sua potencial capacidade de prevenir danos à saúde do trabalhador e a viabilidade técnica desses métodos. Foram também levantadas algumas questões a respeito da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana diante das relações trabalhistas.

No último capítulo foram levantados os principais problemas enfrentados na atividade através de dados colhidos principalmente em processos judiciais, livros e artigos científicos a respeito do assunto. A opção por trazer informações extraídas de casos judicializados, permite utilizar-se de dados que tiveram sua veracidade averiguada, contestada e submetida ao crivo do judiciário, evitando assim a utilização de fatos não condizentes com a realidade desses trabalhadores.

2 O TRABALHO RURAL E O LABOR NOS CANAVIAIS

A pesquisa aqui desenvolvida trata de uma categoria profissional muito específica, que como a maioria das profissões, tem características singulares, conhecidas quase que exclusivamente por quem trabalha nos canaviais, faz-se necessário trazer para o leitor explicações sobre essa categoria e sua caracterização dentro das relações trabalhistas vividas pelos profissionais para uma necessária aproximação das especificidades que circundam esse tema.

Com esse objetivo faz-se necessário conhecer o trabalho rural, pois é nele que o trabalhador canavieiro está inserido e são os direitos dessa categoria que incidem sobre os cortadores de cana-de-açúcar.

2.1 TRABALHO RURAL

Analisando a lição de Delgado (2009), a respeito do trabalhador rural é possível inferir que em virtude dos fatores reais de poder o rurícola não foi incluído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao contrário, teve a expressa exclusão através da alínea “b” do artigo 7º desse diploma legal. Foi a positivação da discriminação sofrida por essa categoria profissional e pela dos empregados domésticos, que também foram alvo da mesma exclusão. O que era garantido a eles eram apenas o que expressamente se referisse a essa categoria, sendo assim o rurícola tinha direito apenas ao salário mínimo, férias, aviso prévio e remuneração.

À época da publicação da CLT, o Brasil saía de um período no qual o cenário político e econômico era dominado pelos grandes fazendeiros, que possuíam poder político suficiente para influenciar na criação de leis que os beneficiassem, ou de impedir que dispositivos legais prejudiciais a eles fossem aprovados. Há de se concluir que caso a legislação trabalhista incluísse os trabalhadores rurais, concedendo-lhes todas as benesses trazidas pela CLT causaria um maior ônus econômico aos grandes latifundiários. A grande influência dos fazendeiros sobre a política no contexto da criação da CLT foi notada e relatada por Viana (2013, p.43) “Até aquela época, o Brasil vivia quase que só do café. Quem mandava e desmandava eram os coronéis, grandes fazendeiros que chefiavam a política no interior e às vezes estendiam seu poder até o Governo Federal”.

A partir da década de 1960 o Estatuto do Trabalhador Rural, Lei nº 4.214/63 (BRASIL, 2016) passou a conferir extensão efetiva da legislação trabalhista heterônoma ao rurícola. Segundo Escrivão Filho (2011, p.68) nas décadas de 1950 e 1960 o movimento social denominado Liga Camponesa ganhou bastante força no Brasil e pressionou de tal forma o governo, que mesmo diante de forte repressão e violência conseguiu ver aprovada a lei 4504/64. Esta lei segundo o autor foi um marco na legislação agrária brasileira, pois veio a trazer o conceito de função social da propriedade.

O movimento social citado teve como principal fundamento a necessidade de melhorias nas condições de vida no campo, pois o forte poder político dos ruralistas impedia qualquer avanço legislativo no direito agrário. Segundo Araújo (2010, p.2):

o PCB foi o responsável pela criação das primeiras Ligas Camponesas com o objetivo principal de organizar as massas dos trabalhadores rurais para protestar contra os grandes proprietários de terras, os latifundiários. Tal organização iniciou-se ainda nos anos de 1940.

As ligas camponesas sofreram um bruto enfraquecimento após a morte de um dos principais líderes do movimento o presidente da Liga dos Camponeses, João Pedro Teixeira, que, segundo Araújo (2010, p.3) foi assassinado no dia 02 de abril de 1962 “a mando de um usineiro local”. A partir de 1964 muitos líderes desse movimento foram presos, outros fugiram e alguns foram colocados na clandestinidade. Com todas essas baixas o movimento definhou e perdeu sua representatividade.

Posteriormente a lei 5889/73 (BRASIL, 2016) passa a reger as relações empregatícias rurais aproximando bastante o rurícola do urbano e contribuindo sobremaneira com a definição de vários conceitos importantes que até hoje são reconhecidos como os mais adequados, a exemplo, o de trabalhador rural e o de prédio rústico.

Outro movimento social que impulsionou a conquista de direitos por parte dos trabalhadores rurais foi o Movimento Sem Terra. Esse movimento, segundo Caldart (2011), nasceu no primeiro Encontro Nacional de Trabalhadores Sem Terra, realizado em 1984 no município de Cascavel/PR e questiona a legitimidade da propriedade dos latifundiários que não fazem uso de suas terras para a produção,

mantendo um sem número de hectares sem cumprir sua função social. O objetivo principal desse movimento é a concretização da reforma agrária.

O Movimento Sem Terra chamou a atenção do país em virtude da forma radical de lutar pelos seus ideais ocupando as terras consideradas por eles improdutivas e fazendo barricadas em estradas com o objetivo de chamar a atenção da sociedade para a sua causa.

As questões rurais foram ficando mais evidentes na sociedade brasileira e a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º tornou praticamente paritários os direitos conferidos às duas categorias. Porém continuam vigentes as disposições da lei 5889/73 (BRASIL, 2016) que não entram em conflito com as normas constitucionais.

Assim, serão analisados alguns dispositivos recepcionados pela Constituição e que continuam a incidir sobre as relações de trabalho rural. Delgado (2009, p.362) a esse respeito se manifesta dizendo:

Os aspectos especiais à normatização do trabalho rural estão aventados, ilustrativamente, pela Lei n. 5.889/73. Trata-se, por exemplo, de parâmetros ligeiramente distintos de trabalho noturno, respeitada a sobre-remuneração constitucional mais elevada (art. 7º, Lei n. 5.889/73; art. 7º, IX, CF/88). Ou, ainda, certa flexibilidade na duração do intervalo intrajornada, observados os usos e costumes da região (art. 5º, Lei n. 5.889/73). Tais pequenas particularidades preservam-se na ordem jurídica, dado que a Constituição revogou tacitamente apenas os preceitos infraconstitucionais que lhe fossem antagônicos.

As diferenças são poucas, mas importantes visto que se adequam as peculiaridades pertinentes a esses trabalhadores demonstrando que ainda há traços distintivos entre uma e outra categoria principalmente em virtude das particularidades que circundam esses profissionais, envolvendo desde o ambiente de trabalho até as perspectivas de vida dessas pessoas.

Faz-se necessário caracterizar trabalhador rural esclarecendo aspectos que são questionados frequentemente, principalmente porque a CLT no artigo 7º alínea “b” tentou definir o empregado rural baseando-se na finalidade da atividade e nos métodos de execução, divergindo da usual classificação utilizada no Brasil, que vincula o empregado ao segmento de atividade do empregador.

Nesse sentido, prevalece o entendimento de que a classificação do rurícola se dá como nas outras categorias, pelo segmento do empregador. Prevaleceu, em detrimento do mandamento celetista, a definição trazida pela lei 5889/73 (BRASIL,

2016). Entende-se dessa forma que sendo o empregador rural, os empregados também o serão. A exceção, segundo Delgado (2009, p.394) fica por conta das empresas de florestamento e reflorestamento, que, “Embora [...] sejam enquadradas, jurídica e administrativamente, como empresas urbanas, serão tidos como rurícolas seus empregados que exerçam, no campo, atividades efetivamente rurais”.

Combinando a esse critério, ainda segundo Delgado (2009, p. 366-367), o trabalho precisa ser prestado em imóvel rural, ou seja, aquele situado geograficamente em área rural, ou em prédio rústico, entendido como aquele que, mesmo situado na zona urbana, comporta atividades agropastoris.

Como visto, para o autor supracitado o que define a classificação do trabalhador como rural ou não, é a classificação do empregador. Convalidam essa opinião outros autores como Vianna (2011, p.191) que traz os requisitos para a caracterização:

- a) a pessoa física deverá trabalhar para empregador rural;
- b) a prestação de serviço deverá ser contínua (não eventual);
- c) deverá existir a dependência econômica perante o empregador;
- d) a prestação de serviços deverá ocorrer em propriedade rural ou prédio rústico, ou seja, a destinação do estabelecimento deverá estar voltada às atividades agropecuárias, havendo, pois, atividade econômica.

Cabe antes de definir o conceito trabalhador rural explicar os requisitos de sua classificação, visto que muitas vezes a identificação do trabalhador como rurícola se torna controversa.

A primeira condição importante é que uma pessoa física deve prestar serviço a um empregador rural. Expressando dessa forma a necessidade de pessoalidade na relação trabalhista, pois, nas palavras de Delgado (2012, p. 284) “Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas”. Como visto o empregador precisa ser rural e a doutrina reconhece como válida a caracterização dada pelo artigo 3º da lei 5.889/73 (BRASIL, 2016) que determina:

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

O conceito foi criado anteriormente pelo artigo 3º da lei 4.214 (BRASIL, 2016), porém trouxe uma sutil, mas importante, alteração em relação a definição precedente ao utilizar a expressão atividade agroeconômica, pois engloba as atividades agrícolas, pecuárias e agroindustriais.

A partir do ano de 2015 a Lei 13.171/15 (BRASIL, 2016) alterou a lei 5889/73 (BRASIL, 2016) e passou a incluir, através do paragrafo primeiro do artigo terceiro, entre as atividades consideradas rurais a exploração do turismo rural quando esta for complementar as atividades agroeconômicas.

A não eventualidade é indispensável para a caracterização dos vínculos empregatícios, sendo este um requisito comum entre o trabalhador urbano e o rural. Ela é definida pela doutrina, como a prestação de serviço de forma contínua. Delgado (2009 p.827) afirma que:

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida pela Lei n. 5.859/72 (Lei do Trabalho Doméstico), que se refere a “serviço de natureza contínua”.

Essa característica ganha muita importância no trabalho rural em virtude da existência de contratos de safra, contratos temporários e de trabalho avulso, pois, por terem uma curta duração, muitas vezes o empregador, com o objetivo de burlar a legislação, efetua várias renovações dos contratos para afastar-se de algumas obrigações trabalhistas e da formação do vínculo por tempo indeterminado.

O requisito da dependência econômica é também indispensável para a caracterização, porém, alguns empregadores se utilizam dele para tentar descaracterizar a relação trabalhista através da formalização de falsos contratos. Segundo Nascimento (2013, p. 219 – 220):

Para evitar os encargos trabalhistas, formalizam-se, as vezes, contratos de parceria, arrendamento ou empreitada com o trabalhador rural. Porém, se o trabalhador rural é pessoa física que presta serviços pessoalmente sob subordinação e de modo não eventual, será considerado empregado rural por decisão judicial, com garantia de todos os direitos previstos em lei.

Segundo Nascimento (2012, p.943), esses contratos são muito comuns na zona rural, são eles regidos pelo Código Civil, porém, quando são fraudulentos, o autor os denomina como parceria e meação impróprias. Paulo e Alexandrino (2005,

p.103) aduzem que o fato de serem os contratos eivados de fraude, provoca a atração desses para a esfera de atuação da Justiça do Trabalho, “por encobrirem verdadeiros vínculos de subordinação”. Para ilustrar a situação estudada, os autores apontam o seguinte exemplo:

[...] em um contrato de “parceria” no qual um dos “parceiros” esteja sujeito às ordens do outro contratante (o proprietário das terras, por exemplo), devendo agir conforme suas determinações, cumprir horário por ele estipulado, esteja submetido à aplicação de sanções disciplinares etc., resulta evidente enquadrar-se o “parceiro” como trabalhador subordinado e, portanto, empregado rural, independentemente da denominação utilizada no contrato firmado entre ele e o proprietário das terras.

Esse artifício é utilizado corriqueiramente, pelos proprietários para negar a dependência econômica por parte dos trabalhadores, mas a Justiça do Trabalho tem reconhecido a existência do vínculo mesmo havendo contrato. Esse foi o entendimento do desembargador relator Milton Vasques Thibau de Almeida que no Recurso Ordinário decidiu:

EMENTA: CONTRATO DE PARCERIA AGRÍCOLA. INVALIDADE. FRAUDE TRABALHISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. O MM. Juízo sentenciante reconheceu o vínculo de emprego entres as partes litigantes,[...] Quanto ao período de 01/02/2010 em diante, o MM. Juízo a quo entendeu ser indevido o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes, “eis que presente o autêntico e real contrato de parceria agrícola, através de arrendamento”.

[...]

Não se pode admitir que a pretensa vantagem econômica do contrato de arrendamento seja suficiente para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício durante todo o período laboral, pois o conjunto probatório produzido nos autos comprova que a dispensa e recontração da reclamante se deram com o intuito de desvirtuar a aplicação dos preceitos contidos na CLT (artigo 9º). (Brasil. Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região, Recurso Ordinário 01399-2013-043-03-00-0, Relator: Milton Vasques Thibau de Almeida, 2014)

Na decisão entendeu-se que durante um determinado período vigeu realmente o contrato de parceria, porém reconheceu o vínculo no período de 02 de outubro de 2009 até 06 de abril de 2013, condenando o empregador a pagar R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), assim como ao pagamento de custas no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais).

O último requisito apontado é a necessidade de o serviço ser prestado em propriedade rural ou prédio rústico, este é entendido pela doutrina como um imóvel urbano, no qual se realizam atividades agropastoris. O conceito foi criado para

abarcam as situações de exceção, nas quais um imóvel com atividade nitidamente rural está incrustado em área urbana.

O conceito de trabalhador rural também não foi dado pela CLT e sim pelo artigo 2º lei 5.889/73 (BRASIL, 2016) que diz: “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.”

É possível perceber que o empregado rural preenche os mesmos requisitos do trabalhador celetista, ou seja, o trabalho tem natureza não eventual, é prestado por pessoa física mediante salário. A grande diferença é que para ser empregado rural é necessário prestar serviço ao empregador rural e o trabalho deve ser prestado em propriedade rural ou prédio rústico.

A caracterização do rurícola segundo Delgado (2011 p. 394) é marcada por dois elementos especiais que unidos aos critérios gerais dão origem a figura do empregado rural.

Insista-se: são dois os elementos fático-jurídicos especiais da categoria agropastoril: o primeiro, consistente na vinculação a um tomador de serviços de caráter rural; o segundo, consistente na circunstância de o trabalho ser prestado em imóvel rural ou prédio rústico. A esses elementos rurícolas especiais somam-se os elementos fático-jurídicos gerais de qualquer relação de emprego, para formar a figura do empregado rural.

Conhecendo as características dos empregados e trabalhadores rurais, torna-se mais fácil compreender a gama de direitos que podem incidir sobre o trabalhador rural, pois esta categoria é um gênero do qual o trabalhador canavieiro é espécie.

2.2 O TRABALHO DO CORTADOR DE CANA

A atividade nos canaviais é extenuante, talvez um dos trabalhos mais árduos que conhecemos. Executado por escravos no passado e hoje por trabalhadores que recebem uma remuneração tão baixa, que muitas vezes não lhes permite viver dignamente. Para executar o trabalho no corte de cana são selecionadas pessoas com determinadas características físicas e psicológicas capazes de suportar tal labor e de se submeterem sem questionamentos a todas as ordens a eles impostas.

Sua classificação na doutrina trabalhista é de trabalhador rural, pois além de exercer uma atividade tipicamente rurícola seu local de trabalho é necessariamente

o campo e principalmente grandes latifúndios. Perfazendo dessa forma todos os elementos fático-jurídicos especiais relacionados ao trabalho rural.

Para um melhor entendimento sobre a profissão dessas pessoas a pesquisa traz uma descrição da atividade desenvolvida, mostrando resumidamente a metodologia de trabalho desses profissionais.

Segundo Alves (2006, p. 92) a atividade executada pelo trabalhador consiste em: cortar a cana rente ao solo, cortar a ponteira da cana, pois esta não tem serventia para a usina, transportar a cana cortada para a rua central e arrumar a cana em montes ou esteirada na rua central. Somando-se essa atividade física às condições ambientais como o calor do sol, por exemplo, temos um desgaste físico descomunal que traz consequências imediatas, e outras que só serão percebidas com o passar de alguns anos.

O trabalho no corte de cana-de-açúcar com o decorrer dos anos vem sendo progressivamente intensificado através da exigência, por parte do empregador, de um aumento na produtividade. Ainda segundo Alves (2006, p. 92) a média de produtividade de um cortador de cana na década de 1950 era de 3 toneladas de cana cortada, em 1980 esse número pulou para 6 Tonelada, no fim da década de 1990 atingiu 12 Toneladas.

De acordo com Alves (2006, p. 96) um trabalhador que corta em média 12 toneladas de cana por dia, percorre uma distância de 8,8 quilômetros e desfere 133.332 golpes de facão. Como precisa abaixar-se para cortar a base da cana e depois de cortá-la formar montes faz 36.630 flexões e giros de corpo e todo esse trabalho o faz perder 8 litros de água por dia.

A descrição feita aqui não tem o objetivo de simplesmente mostrar o quanto a atividade é desgastante para o empregado, pretende-se demonstrar também que por ser muito árduo, qualquer descumprimento de normas de segurança ou de saúde pode transformá-lo em uma atividade desumana e capaz de colocar a saúde ou até a vida do trabalhador em risco, trazendo prejuízos que não atingem somente os trabalhadores submetidos a ele, mas também à sociedade que contempla o crescimento do número de cidadãos em idade laborativa, elevando o número de beneficiários da Seguridade Social.

Da omissão estatal, em relação a fiscalização desse tipo de trabalho, surgem no mínimo dois efeitos. O primeiro é o desrespeito à legislação trabalhista, visto que sem fiscalização o empregador muitas vezes desrespeita Direitos básicos

principalmente relacionados à saúde e segurança do trabalho. O segundo é a penalização da sociedade, que, em virtude das transgressões dos empregadores, precisa sustentar um sistema previdenciário cada vez mais oneroso por causa de acidentados e inválidos.

Tratando desse assunto Oliveira (1996, p. 252) declara:

Na real verdade, é mesmo o Estado que fica sobrecarregado e onerado, pois as vítimas do ambiente de trabalho adverso e os portadores de doenças profissionais acabam nas portas das repartições previdenciárias ou nas filas hospitalares, tentando recuperar a saúde que perderam trabalhando. Quando a lesão não permite recuperação, passam à ociosidade compulsória, pela aposentadoria por invalidez, ingressando no período sombrio da vida vegetativa e indigna.

O Estado possui em suas mãos diversos instrumentos capazes de coagir os empregadores a respeitar os direitos trabalhistas como: interdição de estabelecimentos, embargos de obras, e multas administrativas. A ineficácia desses instrumentos de coação passa por fatores econômicos e sociais que merecem ser questionados pela sociedade.

A atividade do canavieiro, assim como a maioria das que conhecemos no âmbito rural é desempenhada por pessoas que geralmente possuem baixa instrução e isso torna ainda mais preocupante a situação desses trabalhadores, pois por causa do seu baixo poder de negociação com os empregadores, se submetem a diversos tipos de contratos de trabalho que não lhes permitem ter o mínimo de estabilidade.

As relações de trabalho que abarcam essa categoria profissional são bastante frágeis, pois a colheita da cana ocorre de forma sazonal gerando, por consequência, o contrato de trabalho por safra, que se caracteriza por ter prazo que é determinado em consequência das peculiaridades de cada cultura. Há também desde 2008 a possibilidade de celebrar com o trabalhador rural o contrato por pequeno prazo. Este tipo de contrato foi autorizado pela Lei 11.718/2008 (BRASIL, 2016) que alterou a Lei n. 5.889/73 acrescentando o artigo 14-a que permite ao produtor rural esse tipo de contratação para a execução de serviços de natureza temporária. Há também entre os cortadores de cana os trabalhadores avulsos conhecidos popularmente como “boias frias” que muitas vezes não possuem nem mesmo vínculo empregatício com o proprietário da fazenda onde exercem sua atividade.

O princípio da continuidade da relação de emprego pretende que os contratos sejam por prazo indeterminado, porém no mundo dos fatos nem sempre isso é possível. Por esse motivo a CLT dispõe que os contratos por prazo determinado terão como objeto os serviços que, por suas peculiaridades, justifiquem a estipulação de prazos. Pode-se também realizar esse tipo de contrato em atividades empresariais de caráter transitório e em contratos de experiência.

No caso do contrato de safra a justificativa é exatamente o caráter sazonal das plantações ou criações. Esses contratos, porém de acordo com o artigo 445 da CLT (BRASIL, 2016) não podem ultrapassar dois anos. Pode haver, no entanto a prorrogação do contrato de safra por uma única vez de acordo com o artigo 451 do mesmo diploma legal. O mesmo artigo adverte que, em havendo mais de uma prorrogação, o contrato passará a vigorar sem a determinação do prazo. Essa ressalva é importantíssima, pois se não houvesse essa previsão os empregadores provavelmente renovariam infinitas vezes os contratos temporários e os trabalhadores ficariam ainda mais vulneráveis em suas relações trabalhistas.

Esse contrato é marcado também pela inexistência do Direito a aviso prévio, visto que tanto o empregado quanto o empregador sabem quando o contrato terá termo. Porém na tentativa de compensar o trabalhador, foi instituída pelo artigo 14 lei 5.889 (BRASIL, 2016) uma indenização por tempo de serviço:

Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

A doutrina define os contratos de safra e demonstra sem divergências importantes suas características. Segundo Viana (2011, pag.196):

Contrato de safra é todo aquele que tenha sua duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.

Observa-se que a legislação agrária conseguiu estabelecer um dispositivo similar ao celetista para compensar o não pagamento do aviso prévio, inclusive preservando a proporcionalidade entre os dispositivos, pois se o contrato for de seis meses, por exemplo, ao ser encerrado o trabalhador receberá ao fim do contrato, metade do seu salário como indenização.

A partir de 2008 segundo Viana (2011 p.196 - 197) tornou-se possível ao produtor rural, sendo pessoa física, a contratação de trabalhadores rurais por pequeno prazo para atividades de caráter temporário desde que respeite algumas condições entre elas:

I - A contratação não poderá ultrapassar o prazo de dois meses no período de um ano, sob pena de ficar caracterizado o contrato por prazo indeterminado.

II A filiação e a inscrição do trabalhador decorrerá, automaticamente, de sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação.

[...]

VI - São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista. Todas as parcelas, no entanto, deverão ser calculadas dia a dia e pagas diretamente ao obreiro mediante recibo.

VII- O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS deverá ser recolhido e poderá ser levantado nos termos da Lei n. 8.036/90.

Esse tipo de contrato em um primeiro momento pode parecer estranho às relações trabalhistas, inclusive pelo fato de que o empregador não precisará sequer assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social. Porém diante do cenário rural faz bastante sentido, por causa do reduzido poder econômico do pequeno produtor rural, que como informado, necessariamente é pessoa física.

A exposição de motivos da medida provisória 410 de 28 de dezembro de 2007 (BRASIL, 2016), que deu origem a esse contrato é bastante esclarecedora quando aduz:

[...]

5. Argumenta-se, ainda, que a maioria dos produtores rurais, especialmente os pequenos produtores e os que trabalham em regime de economia familiar não possuem estrutura administrativa mínima que lhes permita atender aos imperativos legais e regulamentares estabelecidos pelas legislações trabalhista e previdenciária. Agrava a situação o fato de as contratações serem, em sua maioria, para serviços de curta duração.

[...]

10. Por esse mecanismo, a contratação para serviços de curta duração, assim entendida aquela com até 2 (dois) meses de duração, poderá ser feita sem qualquer formalidade, bastando apenas que o contratante inclua o nome e a inscrição do trabalhador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP, ficando dispensado do registro no Livro ou Ficha de Registro de Empregados e na Carteira de Trabalho e Previdência Social - (CTPS).

É possível perceber que este tipo de contrato tem uma grande preocupação em garantir ao trabalhador rural a qualidade de segurado da Previdência Social e ao mesmo tempo permitir ao empregador a possibilidade de celebrar contratos dentro da legalidade. Antes da criação desse tipo de contrato o pequeno produtor tinha bastantes dificuldades para fazer contratações legais nos períodos em que a demanda de trabalho aumentava, pois não possuía condições financeiras de arcar com os encargos trabalhistas de um contrato de safra.

A respeito do pequeno número de tipos contratos no âmbito rural, Galdino (1996, p.21- 22) afirma que na realidade rurícola existe uma grande quantidade de contratos episódicos desconhecidos pelo legislador. Afirma também que muitas vezes o pequeno produtor necessita de contratar mão de obra para a execução de tarefas de curta duração e, temendo os rigores da lei trabalhista não promove contratações diretas servindo-se assim da conhecida figura do “gato”.

Com a criação do contrato por curta duração parece ter sido dada uma solução para o problema apontado pelo autor, pois ficam resguardados os direitos dos trabalhadores e a sua qualidade de segurado, o empregador consegue realizar contratos dentro da legalidade protegendo-se de futuras reclamações trabalhistas e evita-se a figura do “gato”. Mesmo não sendo a melhor das relações trabalhistas, esse tipo de contrato parece ser uma forma equilibrada de atender a algumas necessidades tanto do empregado, quanto do empregador.

Por fim há também o trabalhador canavieiro conhecido popularmente por “boia-fria”. O termo “boia-fria” segundo Mano (2014, p.1):

Originou-se da rotina de alimentação destes trabalhadores, que deixam suas casas em direção ao campo antes mesmo de amanhecer, levando consigo sua refeição em marmitas, refeições estas que não são aquecidas antes de serem ingeridas.

Os boias-frias são geralmente contratados por intermediários e não pela fazenda, e é nessa relação de trabalho que geralmente ocorrem os casos de maiores violações a direitos trabalhistas, pois os trabalhadores podem exercer suas atividades um dia em uma fazenda e no dia seguinte cumprir sua jornada em outra propriedade. Segundo Mano (2014, p.3):

A princípio, parece-nos que o caminho mais fácil seria concluir que o trabalhador rural conhecido como boia-fria enquadra-se mais corretamente

na conceituação acima vista de trabalhador autônomo, por prestar serviços eventuais a um ou mais empregadores, sem vínculo de emprego.

As três relações de trabalho apresentadas são muito comuns à área rural, são vínculos com prazos determinados e empregos incertos, porém a proteção jurídica foi estendida a esses trabalhadores com o objetivo de que sejam respeitados todos os seus direitos tanto humanos quanto trabalhistas.

A situação e as condições de vida desses trabalhadores pede que sejam criadas formas de proteção as suas relações trabalhistas, clama para que sejam aperfeiçoados os mecanismos responsáveis por garantir o cumprimento das obrigações dos empregadores para que haja no campo relações de trabalho mais justas e dignas.

2.3 PERFIL SOCIAL DO CORTADOR DE CANA-DE-AÇÚCAR

Após a identificação do trabalhador e dos seus contratos de trabalho é necessário conhecer a pessoa, a personalidade que habita o canavieiro, com seus anseios, suas frustrações e expectativas. É necessário entender quais caminhos percorreu até chegar aos canaviais, que oportunidades a vida lhe ofereceu e as que lhe foram negadas desde seu nascimento até assumir-se cortador de cana-de-açúcar.

Segundo pesquisas realizadas pelo site da ONG Repórter Brasil a respeito do perfil socioeconômico dos cortadores de cana, esse trabalhador tem baixa escolaridade, geralmente é migrante e tem uma participação por curto período na safra, pois geralmente é contratado apenas no período da colheita. Rosa e Navarro (2014, p. 147-148) adicionam a esse perfil a necessidade de ter um alto desempenho no corte de cana, assiduidade no trabalho, boas condições de saúde, ser jovem e despolitizado.

A baixa escolaridade é uma das principais características desse profissional é problema de origem social que afeta a vida das pessoas de forma devastadora, pois além tirar as expectativas de uma ascensão social, muitas vezes compromete a geração futura dessa pessoa, criando um ciclo que se repete por muito tempo.

Diante dessa situação, e sem grandes perspectivas, o canavieiro submete-se às mais adversas condições de trabalho, muitas vezes desrespeitando seus próprios limites físicos, pois sabe que suas oportunidades de emprego são raras e que

pequenas reclamações ou contestações a respeito da forma de trabalho podem inviabilizar a continuidade da relação de trabalho ou a contratação para a safra posterior. O artigo de Rosa e Navarro (2014, p. 152) elucida de forma bastante razoável essa situação:

O Entrevistado 12 relatou não saber a causa de sua dispensa. No entanto, um de seus colegas afirmou que a causa teve origem na recusa do trabalhador em entrar no ônibus que os transportava, o qual havia perdido os freios e estava com os faróis apagados, e no estímulo para que seus companheiros fizessem o mesmo. Ainda com o veículo nas condições relatadas, o fiscal queria que os trabalhadores retornassem à cidade nesse ônibus. Segundo a versão de seu colega de trabalho, o homem foi demitido por essa suposta insubordinação.

O trabalho de onde se extraiu o excerto analisa o perfil dos trabalhadores canavieiros. Segundo os autores, um dos critérios que mais influenciam na contratação dos cortadores é o perfil passivo e despolitizado, incapaz de contestar qualquer ordem. Alves (2007, p. 40 apud Rosa e Navarro, 2014), confirmando esse entendimento diz que “(...) as usinas perseguem maior produtividade, além de trabalhadores subordináveis ao chefe e fiscal da turma, que são os indicadores da contratação”.

A baixa escolaridade contribui de forma bastante significativa para a formação de pessoas com as características citadas pelos autores. São pessoas que pela falta de expectativas aceitam propostas que se mostram vantajosas aos olhos dos trabalhadores, mas que posteriormente revelam condições de trabalho muito agressivas a saúde do trabalhador.

Ainda segundo o trabalho supracitado os trabalhadores dos canaviais geralmente são migrantes, são homens jovens que saem de sua cidade de origem em busca de um trabalho para prover o sustento de sua família, eles saem de regiões pobres do país geralmente Norte e Nordeste, pois lá não conseguem emprego. Diante de sua dura realidade a solução encontrada é tentar trabalhar em outras cidades, ou às vezes outros estados.

Os relatos dos trabalhadores em relação à contratação e as condições de trabalho são condizentes com a prática conhecida pelo senso comum. Inicialmente um intermediário procura as pessoas para o trabalho em localidades pobres do país, fazem a proposta de emprego, geralmente iludem os trabalhadores com condições de trabalho melhores que as reais, os trabalhadores se endividam com despesas de

viagem, alimentação e moradia e, por fim, ficam sem condições financeiras de retornar as suas cidades, eles não migram com a certeza do trabalho, segundo relatos, passam às vezes meses desempregados, assim ficam exatamente vulneráveis e mais suscetíveis a aceitar submeterem-se a trabalhos clandestinos.

Segundo Rosa e Navarro (2014, p. 147) a preferência por migrantes existe exatamente por se enquadrarem perfeitamente no perfil de trabalhador procurado:

Esta preferência se dá principalmente por tratar-se de pessoas, simples, pobres, habituadas a lidar com trabalhos pesados, a viver em situações adversas, em geral possuem baixa escolaridade, são despolitizadas e, portanto, têm pequeno poder de negociação. Desta forma, aceitam se submeter às formas precárias de contratação e aos baixos salários.

O perfil citado acima garante a contratação de trabalhadores que suportarão o duro trabalho, aceitarão salários muito baixos e não contestarão ordens dos turmeiros, mesmo que as considerem injustas. A assiduidade do trabalhador é garantida através de um mecanismo simples, se o trabalhador faltar muito ou valer-se de muitos atestados médicos não será contratado para a próxima safra.

A baixa escolaridade parece ser a origem da formação do perfil desse trabalhador, pois os coloca em uma difícil situação relacionada aos seus direitos, visto que geralmente são desconhecedores destes. Esse, inclusive, é o traço comum e mais marcante entre os perfis do trabalhador canavieiro e dos trabalhadores submetidos à condição análoga a de escravo.

A baixa escolaridade é responsável pela falta de oportunidades de trabalho, é ela que faz com que as pessoas desconheçam direitos básicos dos trabalhadores e aceitem a imposição de condições de trabalho indignas. É apoiado nela que o intermediário sabe onde encontrara suas vítimas.

Enquanto não há condições de cortar o mal pela raiz dando oportunidades para que essas pessoas possam se desenvolver como cidadãos, é necessário que se cobre do Estado pelo menos uma fiscalização mais rigorosa e punições mais severas para os descumpridores de direitos trabalhistas, principalmente os que ferem, às vezes, de morte a dignidade e à pessoa humana.

A partir do prévio conhecimento do enquadramento do cortador de cana na legislação brasileira, é possível identificar quais são os direitos garantidos a essa categoria de trabalhadores, mas é necessário também conhecer as etapas e evoluções sociais que precederam a existência desses direitos que hoje são vistos

como o mínimo necessário para uma vida com dignidade, mas que levaram séculos para serem conquistados e precisarão de mais alguns para se consolidarem.

3 PROTEÇÃO JURÍDICA CONFERIDA A SAÚDE DOS TRABALHADORES RURAIS

O trabalhador possui no ordenamento jurídico brasileiro uma gama de direitos e garantias trabalhistas que foram elevados a nível constitucional, outros muitos dispositivos garantiram que o trabalhador exerceria suas atividades em um meio ambiente do trabalho que respeitasse a dignidade da pessoa humana.

Todos esses direitos foram estendidos através do artigo sétimo da Constituição aos trabalhadores rurais e por consequência aos cortadores de cana-de-açúcar, oferecendo, pelo menos, em teoria uma melhoria nas suas condições de trabalho e de vida desses trabalhadores.

As conquistas hoje consolidadas passaram por séculos de uma construção que custou a vida de muitos operários e a luta de muitos outros por melhores condições de trabalho.

3.1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR

A saúde do trabalhador é um tema necessário em todos os manuais de Direito do Trabalho, pois este é parte importante da vida das pessoas. Nos moldes de trabalho existentes hoje no Brasil e em boa parte do mundo, a jornada laboral ocupa um terço do dia do trabalhador, mas se repararmos um pouco melhor esse tempo é apenas o efetivamente trabalhado. Antes de iniciar a jornada existe toda uma preparação para poder chegar ao lugar onde vende sua força de trabalho, envolvendo ainda determinado tempo de deslocamento. Quando termina seu expediente, faz outro deslocamento para finalmente chegar ao seu lar e lá poder descansar. Vê-se então que o tempo ocupado pelo trabalho na vida das pessoas é muito maior que o efetivamente trabalhado.

O trabalho é definidor do modo de vida das pessoas, ele transforma o modo de se relacionar com os semelhantes, também é, muitas vezes, a fonte de mazelas para determinados grupos de trabalhadores, havendo uma ligação bastante forte entre o tipo de trabalho e a ocorrência de certos tipos de doenças.

Essa relação entre trabalho e doença foi percebida há muito tempo, e desde então é combatida por trabalhadores, pela sociedade e pelo próprio empregador, seja de forma voluntária ou através da imperatividade das leis.

De acordo com Oliveira (1996, p.49), a primeira categoria profissional a chamar a atenção para essa relação foi a dos mineiros e metalúrgicos que em 1555 tiveram as recomendações de procedimentos preventivos de doenças ligadas às articulações, pulmões e olhos através dos estudos de Georg Agricola. Mais tarde, no ano de 1700, o médico Bernardino Ramazzini lançou o livro *De Morbis Artificum Diatriba* traduzido como “As doenças dos Trabalhadores”. Este livro segundo o autor foi considerado o “marco de maior evidência” para os estudos em relação a saúde do trabalhador. Segundo Oliveira (1996, p.50):

Este livro extraordinário com os acréscimos ocorridos na 2ª edição em 1713 estudou 54 grupos de trabalhadores, abrangendo mais de 60 profissões, relacionando as atividades, às doenças consequentes e as medidas de prevenção e tratamento.

Com a Revolução Industrial e a inserção das máquinas, o trabalho que já era perigoso e insalubre intensificou-se e fez crescer o número de acidentados, mutilados e viúvas, pois nesse período as máquinas eram muito perigosas, por terem suas engrenagens expostas, e o empregado tinha a responsabilidade de zelar pela própria integridade física.

As condições degradantes de trabalho chamaram a atenção da sociedade e até a Igreja Católica manifestou-se com o objetivo de interferir na forma de exploração da força de trabalho. Segundo Oliveira (1996, p.54), a encíclica do Papa Leão XIII, *De Rerum Novarum*:

Conclama os povos no sentido da Justiça Social, influenciando legisladores e estadistas para o avanço da proteção social. A encíclica mencionada, no capítulo 22, asseverou ser absolutamente necessário aplicar a força e autoridade das leis, dentre outros casos, contra os patrões que esmagam os trabalhadores sob o peso de ônus iníquos, ou desoneram neles a pessoa humana por condições indignas e degradantes ou, ainda, que atentam contra a saúde destes por um trabalho desproporcionado com a sua idade e sexo.

Ainda segundo Oliveira (1996, p.55) a proteção à saúde do trabalhador passou por três fases que perseguiram objetivos distintos. Na primeira fase denominada pelo autor como Medicina do Trabalho, a ideia era que houvesse dentro

da fábrica um médico de confiança do patrão, para assumir as responsabilidades sobre a saúde do trabalhador. O marco da criação da medicina do trabalho ocorreu no ano de 1830 quando o proprietário de uma fábrica têxtil chamado Robert Dernham procurou Robert Baker, médico inglês, pedindo-lhe orientações a respeito das condições de saúde dos seus trabalhadores e segundo Mendes e Dias (1991, apud Oliveira 1996 p.53) obteve a seguinte resposta:

Coloque no interior da sua fábrica o seu próprio médico, que servirá de intermediário entre você, os seus trabalhadores e o público. Deixe-o visitar a fábrica, sala por sala, sempre que existam pessoas trabalhando, de maneira que ele possa verificar o efeito do trabalho sobre as pessoas. E se ele verificar que qualquer dos trabalhadores está sofrendo a influência de causas que possam ser prevenidas, a ele competirá fazer tal prevenção. Dessa forma você poderá dizer meu médico é a minha defesa, pois a ele dei toda a minha autoridade no que diz respeito à proteção da saúde e das condições físicas dos meus operários; se algum deles vier a sofrer qualquer alteração da saúde, o médico unicamente é que deve ser responsabilizado.

O médico possuía a missão de manter os funcionários sadios e produtivos e atuava também na seleção destes, para garantir a contratação dos operários mais aptos. Assumia a responsabilidade pela saúde dos trabalhadores.

Depois veio a etapa da saúde ocupacional, fomentada pela criação da Organização Mundial da Saúde (OMS), trazendo a perspectiva de que seria necessário não somente tratar o doente é imprescindível tratar o ambiente de trabalho, transformando-o em um ambiente salubre, pois, segundo Oliveira (1996, p.58), “de nada adianta o médico atender o trabalhador, tratar da doença, se o agente causador da enfermidade continua presente e atuante no local de trabalho”.

Nessa perspectiva surge a preocupação com a segurança e a salubridade do local de trabalho e a partir desse momento as estipulações de limites de tolerância para agentes nocivos à saúde do trabalhador começaram a ser pensadas.

Segundo Nogueira (1989 apud Oliveira, 1996, p.59) em 1957 um comitê misto formado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definem os objetivos da saúde ocupacional:

A saúde ocupacional tem como finalidade incentivar e manter o mais elevado nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões; prevenir todo o prejuízo causado à saúde destes pelas condições de seu trabalho; protegê-los em seu serviço contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos à sua saúde; colocar e manter o trabalhador em um emprego que convenha às suas aptidões fisiológicas e

psicológicas e, em resumo, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho.

Como se pode perceber, no desenvolvimento da saúde do trabalhador a segunda etapa engloba a primeira e acrescenta outros serviços, levando em consideração também a condição psicológica e as aptidões físicas de cada trabalhador para permitir um maior bem-estar no ambiente de trabalho.

Segundo Oliveira (1996, p.60), a saúde ocupacional promoveu um melhoramento nas condições trabalho, mas ainda faltava “unidade nas proposições”. Existiam vários profissionais empenhados em proporcionar o ambiente do trabalho mais saudável, mas os índices de acidentes continuavam muito altos. Indica o autor que:

No início da década de 70, porém, entra em ação um novo ator para tentar modificar o cenário: o trabalhador. Até a etapa em que predominava o pensamento da saúde ocupacional, o empregado apenas assistia ao desenrolar dos acontecimentos, mas não contava com articulação suficiente para reivindicar, apesar de ser o principal interessado.

Inicia-se uma nova etapa, agora chamada de saúde do trabalhador, o próprio operário sofrendo com as influências negativas do ambiente de trabalho percebeu que ele mesmo precisaria ser o agente transformador do ambiente de trabalho e passou a exigir através de protestos que suas reivindicações, com o intuito de proteger sua saúde, fossem atendidas.

Essa nova postura do trabalhador seguiu a tendência mundial de valorização do trabalho. Nessa época nasceram movimentos na Itália que negavam o recebimento de adicionais sob o lema “saúde não se vende”, lutavam por um trabalho digno. O resultado desses movimentos foi a criação da Lei 300 de 20 de maio de 1970 que dava ao trabalhador um maior controle sobre as normas de proteção a sua saúde e também lhes permitia atuar nas pesquisas e produção das medidas para a proteção da sua saúde e integridade física. Houve ainda como consequência desses movimentos a Lei 833 que obrigava o empregador a formular o mapa de risco, contendo informações sobre as substâncias envolvidas no ambiente de trabalho e os potenciais prejuízos que elas podem trazer para o trabalhador.

Afirma Oliveira (1996, p.63) que:

Na seqüência dessa nova mentalidade, a Conferência Geral da OIT aprovou no dia 3 de junho de 1981 a Convenção 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, estabelecendo consideráveis avanços, tais como: o conceito amplo de saúde, obrigatoriedade da fixação de uma política nacional de saúde, adaptação dos processos de produção às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, direito ao empregado de interromper uma situação de trabalho quando ela envolve perigo iminente e grave para sua vida, inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino etc. Completando as previsões da Convenção 155 foi aprovada a Convenção 161 em 1985 a respeito dos serviços de saúde do trabalho.

Depreende-se dos acontecimentos citados que a evolução da legislação trabalhista acontece de acordo com a participação do próprio trabalhador, que refletindo sobre suas condições de trabalho percebe a exploração sofrida, e reivindica seus direitos de cidadão e de trabalhador.

A pressão feita pelos trabalhadores obrigou o legislador a criar mecanismos capazes de solucionar os problemas vindos à tona. No caso citado temos uma legislação internacional influenciando diversos países e promovendo um melhor tratamento a saúde do trabalhador.

Percebe-se também, que geralmente é necessário uma grande mobilização dos destinatários de um direito para que ele venha a ser reconhecido, e mais mobilização ainda para que essa norma conquiste a pretendida eficácia. Nas palavras de Escrivão Filho (2011, p.33), “De fato, a positivação de um direito precede a luta popular pelo seu reconhecimento e garantia.”

3.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA APLICADO AO DIREITO DO TRABALHO

A evolução da proteção à saúde do trabalhador desenvolveu-se concomitantemente ao crescimento da percepção da igualdade entre as pessoas e conseqüentemente a necessidade de haver dignidade na relação entre trabalhador e patrão.

Cada conquista dos trabalhadores representa um acréscimo de dignidade na relação trabalhista, pois em tempos remotos o trabalho era visto como uma atividade destinada a escravos, que nada mais eram do que objetos.

Em terras brasileiras o trabalho chegou em forma de escravidão, destinado a negros. Pessoas sem direito, “mercadorias” vendidas a altos preços e submetidas a duros trabalhos e castigos.

Após o fim oficial da escravidão no Brasil, muitos dos ex-escravos continuaram a trabalhar para seus ex-donos mantendo a partir de então uma relação trabalhista. Mas seria ilusão acreditar que esses ex-escravos, a partir do dia 13 de maio de 1888, receberiam um tratamento diferente por parte de seus patrões, visto que, naquele momento histórico, os escravos não possuíam algo que hoje se considera inerente ao ser humano. A eles não era garantida a dignidade e esse pensamento era dominante na sociedade.

Trazer para à pesquisa a questão da escravidão e do desrespeito a dignidade dessas pessoas, significa tentar encontrar as origens do tratamento destinado a um grande número de pessoas que exercem atividades rurais e especialmente aos cortadores de cana-de-açúcar, pois segundo Bomfim (2014, p.521)

No Brasil o trabalhador rural nem sempre teve a mesma proteção que era estendida ao trabalhador urbano. Não havia interesse político para a legislação proteger esta categoria. Talvez porque o trabalho rural, assim como o doméstico, tenha nascido do trabalho escravo. Ou porque o legislador também era o dono ou explorador dos grandes latifúndios. Em virtude disto, raros foram os direitos dirigidos aos trabalhadores rurais antes da CLT.

Os trabalhos rurais, principalmente os que exigem muita força física para a execução, até os dias atuais são encarados com preconceito por grande parte da sociedade, provavelmente por causa da sua origem histórica. O poder legislativo também parece ter compartilhado desse pensamento, pois como vimos, excluiu o trabalhador rural da CLT e demorou muito tempo até reconhece que os empregados domésticos possuem os mesmos direitos que os outros trabalhadores.

O decreto número 73.626 de 1973, (BRASIL, 2016), regulamentador da lei disciplinadora dos direitos dos trabalhadores rurais Lei 5889/73 tratou o trabalhador rural como objeto descartável ao definir em seu artigo 23, parágrafo único:

Parágrafo único. Constitui justa causa, para rescisão do contrato de trabalho, além das apuradas em inquérito administrativo processado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, a incapacidade total e permanente, resultante de idade avançada, enfermidade ou lesão orgânica, comprovada mediante perícia médica a cargo da Delegacia Regional do Trabalho.

Hoje a inconstitucionalidade desse dispositivo é perceptível em virtude da discriminação em razão da idade do trabalhador, mas o fato relevante a ser

analisado depois da leitura desse dispositivo é o desrespeito ao trabalhador que após anos de trabalho poderia ser dispensado simplesmente porque envelheceu ou adoeceu. E o pior, no decreto que regulamentou a lei específica para o trabalhador rural.

É necessário que o ordenamento jurídico brasileiro envide esforços no intuito de dar dignidade aos trabalhadores, pois, o objeto de estudo dessa pesquisa é o trabalhador canavieiro, mas poderia ser os trabalhadores da construção civil, os das carvoarias e de várias outras categorias profissionais que tem sua dignidade aviltada todos os dias nos mais diversos ambientes laborais.

É perceptível por todos, que os casos mais gritantes de violação a dignidade da pessoa humana acontecem com pessoas de baixa instrução, mas a cada dia tem ficado mais constantes as denúncias em outros setores da economia como o assédio moral entre os bancários ou os trabalhos análogos a escravidão que tem ocorrido no setor de telemarketing.

Compreende-se dessa forma que a violação aos direitos trabalhistas e humanos acontece em virtude do ímpeto de retirar dos trabalhadores a máxima produtividade, para que os lucros da empresa se tornem cada vez maiores.

O grande problema é que quando se exige de um trabalhador, mais do que este pode oferecer, reduz-se esse ser humano a um mero objeto, retirando-lhe a condição humana e a dignidade que deflui desta condição.

Segundo Andrade (2008, p.317):

Um indivíduo, pelo só fato de integrar o gênero humano, já é detentor de dignidade esta é qualidade ou atributo inerente a todos os homens, decorrente da própria condição humana, que o torna credor de igual consideração e respeito por parte de seus semelhantes.

Este autor (ANDRADE, 2008, p.317) ainda aduz que “a dignidade é composta por um conjunto de direitos existenciais compartilhados por todos os homens em igual proporção.” Concordando com as definições do autor esse conjunto de direitos a que se refere são intuitivamente reconhecidos quando se está diante de uma situação que fere a dignidade da pessoa humana.

A visão desse autor é compartilhada por Barroso (apud BOMFIM 2014 p. 93) que aduz:

A dignidade da pessoa humana expressa um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio da humanidade. O conteúdo jurídico dos princípios vem associado aos direitos fundamentais, envolvendo aspectos dos direitos individuais, políticos e sociais. Seu núcleo material elementar é composto do *mínimo existencial*, locução que identifica o conjunto de bens e utilidades básicas para a subsistência física e indispensável ao desfrute da própria liberdade. Aquém daquele patamar, ainda quando haja sobrevivência, não há dignidade. O elenco de prestações que compõem o mínimo existencial comporta variação conforme a visão subjetiva de quem o elabore, mas parece haver razoável consenso de que inclui: renda mínima, saúde básica e educação fundamental. Há, ainda, um elemento instrumental, que é o acesso à justiça, indispensável para a exigibilidade e efetivação dos direitos.

No caso dos trabalhadores canavieiros, quando se exige mais produção do que este pode dar, força-se esse ser humano a superar as dores físicas decorrentes da atividade. Há relatos de casos nos quais trabalhadores sentem: câibras, ânsia de vômito, tonturas e são compelidos pela sua situação socioeconômica a voltar ao trabalho. Tal situação poderá prejudicar de forma irreparável a saúde desse trabalhador

Entre os grandes problemas dessa atividade, ferem também a dignidade humana as péssimas condições de moradia, alimentação. O próprio ambiente de trabalho adiciona a atividade os problemas dos trabalhos executados a céu aberto.

Segundo Andrade (2008, p.324) a dignidade da pessoa humana foi elevada pela Constituição Federal ao patamar de fundamento do Estado Democrático de Direito em seu artigo 1º, III, mas essa previsão não deve ser entendida como direito a dignidade, pois “a dignidade não é algo que alguém precise postular ou reivindicar, porque decorre da própria condição humana”. Segundo Sarlet (1988 apud ANDRADE p.324):

quando se fala – no nosso sentir equivocadamente – em direito à dignidade, se está, em verdade, a considerar o direito a reconhecimento, respeito, proteção e até mesmo promoção e desenvolvimento da dignidade, podendo inclusive falar-se de um direito a uma existência digna.

Das palavras citadas pelo autor destaca-se a ideia da promoção da dignidade que, estando presente na Constituição, com de fato está, autoriza não só o legislador a criar dispositivos para sua efetivação, como também autoriza o judiciário a promovê-la em suas decisões:

Segundo Andrade (2008 p.332)

O julgador não deve supor que, por não exercer um mandato popular, lhe falte legitimidade para, no julgamento de um caso concreto, afastar alguma norma infraconstitucional em prol da aplicação de um princípio constitucional, como o da dignidade humana. A legitimidade decorre não apenas da origem daquele que exerce o poder, mas, principalmente, da forma como tal poder é exercido. Assim, desde que a decisão seja proferida com vistas ao atendimento do interesse público e esteja devidamente fundamentada, legitimada estará a conduta do juiz.

Nesse sentido entende-se necessária a consideração do princípio da dignidade da pessoa humana na avaliação das condições de vida e de trabalho a que são submetidos os cortadores de cana-de-açúcar, para que assim seja possível alcançar uma maior proteção. Para esses trabalhadores, seja através de redução da jornada de trabalho, seja pela eliminação do trabalho por produção ou por uma melhor definição dos descansos intrajornada.

3.3 A SAÚDE DO TRABALHADOR NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E SUA APLICABILIDADE AO TRABALHADOR RURAL

A saúde do trabalhador é protegida na legislação brasileira por vários dispositivos, presentes principalmente na Constituição Federal de 1988, na lei 5889 de 1973, que trata especificamente do trabalhador rural, e também na Consolidação das Leis do Trabalho, que por força do artigo 1º da lei 5889/73 pode ser utilizada subsidiariamente desde que não haja colisão entre aquela e esta.

Optou-se nesta pesquisa por apresentar primeiramente as disposições constitucionais relacionadas à saúde do trabalhador, visto que muitos dispositivos que foram criados antes da Constituição de 1988, para garantir esses direitos, foram transformados em garantias constitucionais e estão presentes principalmente no artigo 7º da Constituição.

Assim apresenta-se o rol de direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais relacionados à saúde do trabalhador de acordo com a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
 XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
 XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
 XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
 [...]
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
 XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
 XXIV - aposentadoria;
 XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

O artigo 7º da Constituição é muito importante para a proteção à saúde do trabalhador rural, pois além de igualá-lo ao trabalhador urbano em diversos pontos, traz garantias que reforçam a ideia de valorização do trabalho humano. Para esta pesquisa serão abordados com maior profundidade, apenas os dispositivos que possuem maior capacidade de proteger a saúde do trabalhador rural.

Previsto no inciso IX do artigo 7º da Constituição de 1988, o direito ao adicional noturno garante ao trabalhador que seu trabalho, quando for executado a partir das 22 horas de um dia até as 05 horas do dia seguinte, para o trabalhador urbano será remunerado de com um adicional para compensar o maior esforço.

Preservou-se em relação ao trabalhador rural a disciplina da Lei 5.889/73 (BRASIL 2016) em relação ao trabalho noturno, pois o instituto foi recepcionado pela Constituição:

Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Percebe-se uma diferenciação em relação ao início do trabalho noturno entre o trabalhador urbano e rural, pois no rural inicia-se às vinte e uma horas e termina às cinco horas do dia seguinte na lavoura, já para a pecuária vai das vinte horas até a quatro do dia seguinte. Há também diferenciação no valor do adicional pago que no caso do trabalhador urbano é de 20% enquanto, para o rural é de 25%. Há ainda

uma terceira diferenciação visto que a hora extra noturna para o urbano é reduzida para 52 minutos e 30 segundos e inicia-se 22 horas de um dia e termina às 5 horas do dia seguinte, para o rurícola a hora conta-se normalmente, com sessenta minutos.

O trabalho noturno é reconhecidamente mais danoso a saúde que o diurno, pelo fato de inverter a programação biológica do homem, que é de realizar suas atividades durante o dia e descansar à noite. Com o objetivo de recompensar financeiramente o trabalhador que realiza suas atividades a noite foi criado o adicional noturno.

A redução da hora noturna para 52 minutos e trinta segundo foi criada no intuito de que às sete horas noturnas equivalessem a oito horas diurnas, pois para cada hora reduzida há uma sobra de 7 minutos e trinta segundos, essa sobra multiplicada pelas sete horas efetivamente trabalhadas equivalem exatamente a mais uma hora, ou seja, o trabalhador trabalha sete horas, mas recebe como se tivesse trabalhado oito.

Os trabalhadores que exercem suas atividades em turnos ininterruptos possuem sua jornada reduzida a seis horas diárias, porém, há a possibilidade de uma jornada de oito horas, caso haja Convenção Coletiva dispondo dessa forma¹. Barros (2010, p.674) conceitua esse regime de trabalho como “o que pressupõe trabalho em horários com sucessivas modificações em atividade empresarial contínua”. A redução, segundo a autora justifica-se por que “a alternância de horários prejudica o metabolismo humano”.

Oliveira (1996, p. 132-133) trata o assunto com maior propriedade e aprofundamento. Explica o autor que os malefícios do trabalho em turnos ininterruptos, assim como as atividades realizadas à noite, têm prejuízos sociais e biológicos que não são compensados pelo simples pagamento de adicionais.

O autor resume os malefícios das atividades que contrariam o ritmo biológico humano dizendo:

Os seres vivos estão ajustados aos ritmos da natureza com períodos alternados de atividade e inatividade, obedecendo ciclos perfeitamente delimitados. O ser humano não foge a essa regra, ligando-se à atividade durante o dia e ao descanso-sono no período da noite. Ao alterar esse ritmo pela introdução do trabalho noturno, o homem passa a transitar no sentido contrário ao da fluência normal da sociedade.

¹ Previsão expressa no art. 7º, XIV da Constituição Federal de 1988 e na Súmula 423 do TST.

Explica o autor que os ritmos biológicos são muito influenciados por fatores internos e externos, isso coloca o organismo do trabalhador em grande conflito, pois, enquanto esses indicadores biológicos e externos indicam ser o momento de descansar, ele está exercendo suas atividades e isso o mantém acordado. Ao fim da jornada, a fadiga indica o momento de descanso, porém a sociedade está em atividade e elementos como: a luminosidade, a temperatura e os ruídos não permitem seu descanso.

Oliveira (1996, p. 134) informa que:

A explicação para esse fenômeno é que o organismo fica no centro de informações conflitantes: sincronizadores endógenos pedem sono e repouso; os sincronizadores ambientais-sociais sugerem atividade, porquanto a claridade do dia, a temperatura mais elevada, a maior intensidade dos ruídos, o hábitos sociais dos horários de almoço-jantar, o movimento doméstico da família, especialmente das crianças, tudo isso convida para o território da vida em ação.

O sentido contrário pelo qual caminha o trabalhador que exerce sua atividade no período noturno, e o que trabalha em turnos ininterruptos o conduz a perda da saúde e a uma “marginalização familiar e social”, Oliveira (1996, p.136), trazendo consequências diversas como: a fadiga, a baixa imunidade e o envelhecimento precoce.

Ainda segundo Oliveira (1996, p.136):

As pesquisas realizadas certificam a ocorrência acentuada de irritabilidade, angústia, hipersensibilidade a ruídos, nervosismo, ansiedade, insônia, cefaleia, astenia matinal, alterações de caráter, desatenção, úlceras gástricas e duodenais, alterações intestinais, alcoolismo, obesidade, depressão e fraqueza geral.

Os prejuízos à saúde do trabalhador noturno e do que trabalha em turnos ininterruptos são, como visto, muito grandes. Seus danos são sentidos no dia posterior a jornada de trabalho, mas percebendo a possibilidade de receber um maior salário e suprir as necessidades vitais, o trabalhador suporta dia a dia os efeitos nocivos do seu trabalho, porém todo esse desgaste sofrido poderá acarretar, no futuro, problemas mais graves, afetando sua saúde e até seus relacionamentos sociais.

O regime de trabalho previsto como normal é o que possui a garantia de uma jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais e também possui o escopo de proteger a saúde do trabalhador. Previsto hodiernamente no inciso XIII do artigo 7º da Constituição de 1988.

De acordo com a lição de Barros (2010, p.661): “há notícia de um Decreto de 1891, que vigorou apenas no Distrito Federal, dispondo que a jornada dos meninos era de nove horas e das meninas, de oito” através de Decretos e da Constituição de 1934 esse limite foi ganhando força, até que em 1940 a jornada de oito horas foi consolidada.

A delimitação da jornada de trabalho apresenta-se como uma das maiores garantias constitucionais aptas a proteger a saúde do trabalhador, pois possibilita um maior período de descanso ao organismo humano dando oportunidade para seu reestabelecimento depois dos esforços tanto físicos quanto intelectuais. Traduz esse entendimento a posição de Barros (2010, p. 661-662):

As normas sobre duração do trabalho tem por objetivo primordial tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe a fadiga. Daí as sucessivas reivindicações de redução da carga horária de trabalho e alongamento dos descansos. Aliás, as longas jornadas de trabalho tem sido apontadas como fato gerador do estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo.

Contribui ainda com esse pensamento Oliveira (1996, p.216), que ensina:

Com apoio nas lições de Arnaldo Süssekind, pode-se concluir que a limitação do tempo de trabalho possui três fundamentos: a) de natureza biológica, pois visa combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga; b) de caráter social, já que permite o convívio familiar e integração do homem na sociedade, dando oportunidade do lazer e das atividades recreativas e culturais; c) de índole econômica, porque diminui o desemprego e, pela diminuição da fadiga, permite maior produtividade, além do tempo maior para o próprio trabalhador torna-se consumidor, aumentando a circulação econômica. Do ponto de vista da saúde do trabalhador, os três fundamentos se entrelaçam porque todos eles contribuem para o completo bem-estar físico, mental e social.

A Constituição garante ainda o repouso semanal remunerado no inciso XV do artigo 7º da Constituição de 1988, proporcionando ao empregado a garantia de 24 horas consecutivas de descanso sem que seu salário seja prejudicado.

Segundo Barros (2010, p. 723), esse direito foi construído a partir de uma necessidade religiosa, mas apresenta vários outros fundamentos que o justificam, segundo ela:

Os fundamentos do descanso semanal obrigatório são de ordem biológica, social e econômica. O repouso, além de contribuir para eliminar a fadiga ocasionada pelo trabalho executado na semana, assegura ao empregado liberdade para maior convívio familiar e social, propiciando tempo para as práticas religiosas, para o lazer e para as atividades esportivas e culturais. A par desses dois fundamentos, há ainda o de ordem econômica, segundo o qual o empregado descansado tem o seu rendimento aumentado e a produção aprimorada.

A autora aborda a origem do descanso semanal informando que a cultura cristã influenciou a criação desse direito, pois dentro dessa religião a participação dos fiéis nos eventos da Igreja “era obrigatória, em face do caráter oficial das religiões”, (BARROS, 2010, p.722). Sendo assim, não havia trabalho no dia. Influenciou ainda na opção pelo domingo como o dia preferencial para o repouso, pois faz alusão ao dia da ressurreição de Jesus Cristo.

No Brasil, o repouso semanal passou a ser remunerado a partir da Constituição Federal de 1946, (BARROS, 2016, P. 474), estando essa previsão em seu artigo 157 inciso VI. O direito foi mantido nas constituições subsequentes e hoje sua previsão encontra-se no inciso XV do artigo 7º da Constituição em vigor.

Além do repouso semanal remunerado o trabalhador possui o Direito às férias anuais, que correspondem também a uma garantia constitucional que visa preservar a saúde do trabalhador, afastando-o do ambiente laboral e proporcionando um maior relacionamento entre o trabalhador e seus familiares. No Brasil, para proporcionar um melhor gozo das férias, a Constituição previu no inciso VII do artigo 7º, além dos 30 dias de férias, um acréscimo nos seus rendimentos de no mínimo um terço do seu salário.

No plano internacional, segundo Barros (2010, p. 734-735), a Dinamarca em 1821 já havia editado lei versando sobre esse direito, outros países também dispuseram sobre as férias através de leis, convenções coletivas e até espontaneamente como foi o caso das empresas comerciais e industriais de Frankfurt e Hamburgo.

No Brasil esse direito surgiu, segundo Barros (2016, p. 482), com a Lei 4982 de 1925, que resguardava empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários. A esses trabalhadores eram assegurados 15 dias de férias sem prejuízos do seu salário, porém, sem fiscalização adequada, poucos empregadores concediam férias aos seus empregados. Em 1933 o decreto 23.103 estendeu esse direito a outras categorias de empregados, posteriormente mais

algumas categorias foram contempladas pela Lei 228 de 24 de julho de 1936. Em 1º de maio de 1943 a CLT estendeu o direito a férias a todos os empregados.

Segundo Barros (2010, p.734)

As férias remuneradas surgem após o início do século XX, com o desenvolvimento da indústria. É que o aparecimento da máquina, as condições insalubres de trabalho, o desenvolvimento dos centros urbanos criaram um tipo de vida antinatural e em consequência, tornou-se necessário o repouso por alguns dias por ano.

O legislador buscou também que se respeitasse a jornada de trabalho através da majoração do valor pago ao trabalhador nos casos em que precisar extrapolar as oito horas diárias. O direito a uma remuneração maior pelo serviço extraordinário também tem o objetivo de proteger a saúde do trabalhador encarecendo o valor da hora de trabalho após a jornada normal e impulsionando o empregador a criar formas de não utilizar-se do trabalho extraordinário com frequência.

De acordo com o artigo 61 da CLT (BRASIL, 2016), para que seja possível exceder a jornada de oito horas diárias, é preciso que haja uma necessidade imperiosa que poderá ser: a) força maior, definida por Barros (2010, p.663) como um “acontecimento imprevisível para o qual o empregador não concorreu nem direta nem indiretamente”; b) para a conclusão de serviços inadiáveis ou; c) para a execução de serviços cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Percebe-se que a exigência de que ocorram tais situações para que seja possível ao empregador exigir do empregado o cumprimento de trabalho extraordinário tem o intuito de impedir que através das horas extras crie-se uma jornada de trabalho maior que a permitida, a majoração do valor do trabalho em 50% possui o mesmo objetivo.

Analisando a lição de Barros (2010, p.1069 - 1070), percebe-se que aos empregadores é mais viável economicamente pagar horas extras que contratar novos funcionários para suprir as necessidades. A autora destaca que sob a alegação da escassez de mão de obra qualificada os empregadores têm se utilizado do trabalho extraordinário, com o simples objetivo de aumentar a produtividade da empresa. Deixando assim de contratar novos empregados.

A autora ainda expressa de forma clara sua posição diante desse tema dizendo:

A contratação de mais empregados poderá representar maiores encargos sociais e o pagamento de horas extras poderá resultar menos oneroso. Ademais, a vantagem imediata do aumento da remuneração em virtude do pagamento de horas poderá dissimular as consequências potencialmente prejudiciais aos empregados no que diz respeito a saúde e à segurança.

Os reflexos do trabalho excessivo sobre o organismo humano foram estudados por Oliveira (1996, p.127) que informa:

[...] Assim, diante do aquecimento proveniente do esforço físico, o organismo do trabalhador aciona os mecanismos de homeostase da regulação interna, provocando pelo sistema excretor a sudorese, o sistema respiratório elimina o ar quente dos pulmões, o aumento dos batimentos cardíacos acelera o sistema circulatório e provoca a vasodilatação periférica para maior aporte sanguíneo tecidual, o que exige também mais ventilação pulmonar em razão do metabolismo aeróbico aumentado.

Em decorrência das calorias consumidas na execução do trabalho mais o dispêndio energético para manter o organismo em equilíbrio homeostático sobrevêm o cansaço e a necessidade de descanso para recomposição.

O prosseguimento das atividades nesse quadro acarretará o agravamento crescente da fadiga, a qual representa uma reação do organismo sinalizando a interrupção do trabalho, como mecanismo de conservação da vida. O esforço adicional, como ocorre no trabalho constante em horas extras, aciona o consumo das reservas energéticas e o aceleração da fadiga pode levar à exaustão ou esgotamento [...].

Depreende-se do exposto que a conquista da jornada de 8 horas diárias é mitigada pela execução de horas extras, trazendo graves prejuízos a saúde do trabalhador. Aos olhos do trabalhador as horas extras trazem benefícios, pois permitem receber uma remuneração maior, mas como mostrado pelos autores citados, possuem em verdade uma potencial capacidade de prejudicar a saúde do trabalhador.

Com o mesmo intuito de garantir ao trabalhador uma maior remuneração pelo acréscimo de esforço o inciso XXIII também institui mais três adicionais: o de insalubridade, periculosidade e o de penosidade.

A respeito do adicional de insalubridade a doutrina majoritária tem consenso relação ao seu conceito. Segundo Barros (2010, p.787):

As atividades ou operações insalubres, definidas em quadro aprovado pelo Ministério do Trabalho (art. 190 da CLT), são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem os empregados a agentes químicos, físicos ou biológicos nocivos à saúde, acima dos níveis de tolerância (art. 190 da CLT).

Segundo a autora o adicional de insalubridade é devido aos trabalhadores que em suas atividades laborais se expõem, acima dos níveis de tolerância estipulados pelo Ministério do Trabalho, a agentes agressivos a saúde humana. O nível de insalubridade é classificado pelo médico ou engenheiro do trabalho em: mínimo, médio e máximo, dando ensejo a adicionais nos valores de 10%, 20% e 40% respectivamente, incidindo sobre o valor do salário mínimo.

Além da necessária constatação pericial da insalubridade é necessário também que a atividade conste na relação oficial de atividades insalubres, produzida pelo Ministério do Trabalho.

As atividades realizadas a céu aberto, segundo Barros (2010, p.427,428 e 787) não constam nessa relação e em virtude disso, trabalhos como os dos cortadores de cana-de-açúcar não fazem jus ao recebimento desse adicional. Mesmo havendo decisão concedendo o adicional, baseando-se no entendimento de que a exposição aos raios solares pode causar câncer, a autora entende que:

[...] a NR-15 do Ministério do Trabalho e seu artigo 7º não incluem a luz solar entre os agentes agressivos, exatamente porque não seria possível medir a exposição do empregado, em face das variações contínuas advindas da nebulosidade e de condições meteorológicas.

Ainda segundo a autora esse adicional é devido por causa da exposição do trabalhador a um agente agressivo a sua saúde, e caso esteja exposto a mais de um desses agentes, é vedado a cumulação. Barros (2010, p.790) diverge dessa posição mesmo sendo ela majoritária e pautada em expressa vedação trazida pelo item 15.3 da NR15 da Portaria 3.214 de 1978. A autora expressa sua opinião aduzindo:

Entendemos que, se as condições de trabalho do empregado são duplamente gravosas, é cabível o pagamento dos dois adicionais, pois houve exposição a dois agentes insalubres diferentes, que podem ocasionar prejuízos a diversos órgãos do corpo humano. Nesse sentido, pronunciamos favoravelmente ao pagamento de dois adicionais a empregado que trabalhava operando raio-x e ainda mantinha contato com portadores de moléstia contagiosa.

Infere-se da lição da autora que a norma que regulamenta a insalubridade tem promovido um efeito danoso ao trabalhador, indo de encontro a princípios caros ao Direito do Trabalho, pois não incentiva o empregador a eliminar os agentes nocivos a saúde do trabalhador. Outro argumento utilizado pela autora, (BARROS,

2016, p. 517), é que “a Portaria é anterior a edição da Lei 7.394 de 1985, que prevê o adicional de risco de vida e insalubridade, logo, não poderia regulamentá-la”.

O adicional de periculosidade não tem incidência sobre a atividade do trabalhador canavieiro, pois compreende somente as situações previstas no art. 193 da CLT, que aduz:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

I – inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

§ 4º - São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014)

Percebe-se assim que o trabalho do canavieiro e o instituto da periculosidade, de acordo com a previsão legal, não se coadunam.

Há também o adicional de penosidade. Esse adicional ainda não foi regulamentado, visto que ainda não se construiu sua definição legal. Porém os estudos sobre a saúde e segurança do trabalhador dão um bom indicativo desse conceito. Oliveira (2010, p.147) traz em seu livro a relação de trabalhos penosos, dada pela psicóloga e estudiosa da saúde do trabalhador Leny Sato, que com base em estudos técnicos concluiu serem penosas atividades que exijam do trabalhador:

- esforço físico intenso no levantamento, transporte, movimentação, carga e descarga de objetos, materiais, produtos e peças;
- posturas incômodas, viciosas e fatigantes;
- esforços repetitivos;
- alternância de horários de sono e vigília ou de alimentação

- utilização de equipamentos de proteção individual que impeçam o pleno exercício de funções fisiológicas, com tato, audição, respiração, visão atenciosa que leve a sobrecarga física e mental;
[...]

Percebe-se uma grande aproximação entre o trabalho executado pelo cortador de cana-de-açúcar e as atividades relacionadas pela estudiosa. Porém o poder legislativo ainda não definiu o que é um trabalho penoso, sendo assim permanecem os trabalhadores executando essa atividade notadamente desgastante a espera de uma posição do legislativo.

A análise da lição de Oliveira (1996, p.111 – 117) permitiu entender que o pagamento de adicionais, relacionados ao trabalho insalubre e perigoso, o pagamento de horas extras e o adicional noturno não são considerados benéficos ao trabalhador, em virtude do prejuízo inegável a sua saúde, porém os trabalhadores veem nesses adicionais a possibilidade de melhorar seus rendimentos.

Os adicionais foram criados com o intuito de estimular o empregador a melhorar as condições de trabalho e, em decorrência disso, não precisar pagá-los, porém o efeito da norma foi o contrário do esperado, visto que as empresas não investem em melhoria e preferem pagar os adicionais a investir na eliminação do agente agressivo a saúde do trabalhador. Os trabalhadores também entenderam a mensagem do legislador de forma equivocada, pois muitos procuram trabalhos insalubres ou perigosos com o intuito de auferir mais renda e também almejando uma aposentadoria precoce.

De acordo com o autor (OLIVEIRA 1996, p. 111 - 112) há três formas de enfrentar o problema do trabalho insalubre e o perigoso: a primeira forma é compensar monetariamente o empregado pela exposição ao agente agressor; a segunda solução seria a proibição do trabalho e a terceira, a redução da jornada de trabalho.

O Brasil adotou a primeira opção e criou os adicionais de periculosidade e insalubridade pagando ao trabalhador que se expõe aos agentes insalubres percentuais de: 10%, 20% e 40% de acordo com o grau de ofensividade que o agente possui. O adicional de periculosidade é de 30% para os trabalhadores que se expõem a um risco de sofrer dano grave a saúde ou de perder a vida executando as atividades previstas no artigo 193 da CLT.

De acordo com Nogueira (1979 apud OLIVEIRA, 1996, p.112):

[...] esse pagamento teria duas utilidades: de um lado, aumentaria o salário dos trabalhadores, permitindo uma alimentação melhor, da qual resultaria melhores condições de defesa do organismo contra os agravos do trabalho; por outro lado, constituiria em ônus a mais ao empregador que para evitá-lo, procuraria melhorar as condições do ambiente de trabalho.

Porém, o mesmo autor em estudos posteriores desconstruiu os fundamentos por ele apontados. Segundo Nogueira (1984 apud OLIVEIRA, 1996, p.112):

Os estudos mais aprofundados de Toxicologia do trabalho mostram que, na imensa maioria dos casos, mesmo uma alimentação com alto poder calórico, perfeitamente balanceada, não influiria, senão de forma desprezível, na luta do organismo humano contra os agentes de doença profissional. Os empregadores, por sua vez, verificando que a modificação das condições em que o trabalho insalubre era realizado implicava, na maioria das vezes, em despesas extremamente vultuosas, preferiram o pagamento do adicional, transferindo para seus produtos a parcela do acréscimo salarial.

Por outro lado, o pagamento do adicional de insalubridade teve uma consequência inesperada e de extrema gravidade: verificando que o trabalho em locais insalubres redundava em salário maior, os trabalhadores, ignorantes dos riscos a que se expunham, procuravam-no com grande interesse, arriscando dessa forma a saúde em mesmo a vida em troca de dinheiro. O reconhecimento dessa complexa e grave problemática levou, desde logo a abolição do pagamento desse adicional nas indústrias europeias e, mais tarde, nas norte americanas.

Segundo o autor a criação dos adicionais teve o efeito reverso do esperado, pois muitos trabalhadores até preferem essas atividades como forma de aumentar seus rendimentos. Além, do aumento da remuneração os trabalhos insalubres e perigosos ganharam outro atrativo em 1960, quando a Lei Orgânica da Previdência Social instituiu a aposentadoria especial.

Segundo Oliveira (1996, p.113) o trabalhador se ilude, tanto com a vantagem financeira quanto com a possibilidade de uma aposentadoria precoce, porém esses “benefícios” servem apenas para “atenuar a luta por melhores condições de trabalho, atuando como anestésico para embaçar a percepção dos malefícios”.

Como é perceptível o autor manifesta-se contrariamente ao pagamento desses adicionais salariais e nomeia essa prática da cultura trabalhista brasileira como “monetização do risco”, pois entende que o trabalhador vende sua saúde.

A segunda opção apresentada pelo autor é a proibição do trabalho insalubre ou perigoso, tal opção encontra óbice na necessidade social da realização dessas atividades que envolvem os agentes insalubres ou perigosos.

A opção defendida por Oliveira (1996, p.115) é a redução da jornada, em trabalhos insalubres ou perigosos. Segundo ele:

A redução da jornada é a saída mais ética para enfrentar a questão. Em vez de reparar com dinheiro a perda da saúde, deve-se compensar o desgaste com maior período de descanso, transformando o adicional monetário em repouso adicional. A menor exposição diária combinada com um período de repouso mais dilatado permite ao organismo humano recompor-se da agressão, mantendo-se a higidez. Essa alternativa harmoniza as disposições constitucionais de valorização do trabalho, colocando o trabalhador em prioridade com relação ao interesse econômico.

O autor justifica sua opinião afirmando que se o empregador for obrigado a pagar um salário integral pela jornada reduzida, valerá a pena, economicamente, investir para eliminar o agente agressivo e retornar a jornada de 8 horas diárias. Segundo ele o pagamento dos adicionais representa um custo muito inferior em relação ao que o empregador investiria para promover a eliminação do agente agressivo.

Em relação ao canavieiro, questiona-se seu direito ao adicional de insalubridade em virtude da alta exposição à luz solar, mas há decisões judiciais deferindo esse direito aos trabalhadores canavieiros, como demonstra a seguinte decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2012):

RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. EXPOSIÇÃO AO CALOR EXCESSIVO EM AMBIENTE EXTERNO. Nos termos da nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 173, II, da SBDI-1, o empregado que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, tem direito à percepção de adicional de insalubridade, como no caso em análise. [...]

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, quanto ao tema “ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. EXPOSIÇÃO AO CALOR EXCESSIVO EM AMBIENTE EXTERNO”, por contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 173, II, da SBDI-1 do TST, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença, no particular. Custas e valor da condenação, inalterados. (Brasil. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista 509-52.2013.5.03.0070, Relator: Emmanoel Pereira, 2014).

No caso analisado, o site do Tribunal Superior do Trabalho noticia que foi reconhecido a uma trabalhadora rural, “que no período da safra, cortava tocos de cana (rebaixamento de tocos de cana-de-açúcar) e, na entressafra, arrancava moita, capinava, plantava cana, entre outras tarefas.”, o direito ao adicional de insalubridade devido ao entendimento orientação jurisprudencial 173, II. Esta aduz:

173. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE).

II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Subseção Especializada em Dissídios Individuais I, 2012)

O direito do canavieiro a receber o adicional de insalubridade ainda é um tema que gera controvérsia na doutrina e nos tribunais. Percebe-se que mesmo o Direito a esse adicional, que é enfaticamente condenado pela doutrina, é negado a esse trabalhador que executa uma atividade manifestamente prejudicial a sua saúde, sem que os seus empregadores sofram qualquer sanção.

Esse pensamento também é compartilhado por Bomfim (2014, p. 1076) que aduz:

A regra celetista da taxatividade (arts. 190 e 193 da CLT) foi confeccionada muito antes do novo paradigma constitucional, época em que a finalidade econômica do trabalho era privilegiada. Hoje, a Constituição prioriza a pessoa humana, sua saúde mental e física, seu bem-estar e o valor social do trabalho. Desta forma, se comprovado que o trabalho do empregado causa malefícios à sua saúde, deverá ter o direito ao respectivo adicional. Diga-se de passagem, já é absurdo o fato de a lei permitir que o empregador compre, por um valor tão irrisório, a saúde ou o risco de morte do empregado, quando, na verdade, a lei deveria proibir o trabalho reconhecido como insalubre e perigoso ou, em última análise, torná-lo tão caro que mais valesse ao patrão modificar o ambiente de trabalho ou gastar com bons equipamentos de segurança e proteção individual, do que pagar o adicional de insalubridade e periculosidade.

Não se defende aqui o pagamento de adicionais salariais para compensar a perda da saúde do trabalhador, porém é preciso que os empregadores sejam compelidos a melhorar as condições de trabalho dos seus empregados, percebe-se pelos estudos aqui apresentados, que essa não é a melhor alternativa para fomentar a melhoria das condições de trabalho, mas é um direito e deve ser respeitado, da mesma forma que é para as outras categorias de empregados.

As disposições da lei 5889/73 tratam do direito específico do trabalhador rural, dispondo sobre: a aplicação subsidiária da CLT, caracterização do trabalhador rural, do empregador rural, o âmbito de atuação da Lei e outros pontos importantes como

a contribuição à Previdência Social. Em se tratando de disposições acerca da saúde e segurança do trabalhador, foi possível perceber a existência de poucas normas com essa finalidade.

O artigo 5º (BRASIL, 2016) dessa lei regula os intervalos que devem ser respeitados para cada jornada de trabalho. Vejamos a redação:

Art. 5º Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Percebe-se a ausência de uma delimitação clara sobre a duração do descanso intrajornada assim como não há previsão do intervalo de 15 minutos para o trabalhador que executa jornada menor que seis horas. Fala-se também sobre a observância aos usos e costumes da região. Acerca desse ponto Bomfim (2014, p.539-540) aduz:

Apesar de a lei do rural não prever qual o limite máximo para o intervalo intrajornada do rural que trabalha mais de seis horas, entendemos pela aplicação do art. 71 da CLT, isto é, o limite máximo é de duas horas, salvo para os trabalhos intermitentes, quando a lei tem regra própria.

A Lei nº 5.889/73 também não prevê o direito ao intervalo de 15 minutos para jornadas de até seis horas, como o faz o art. 71, § 1º, da CLT. Entendemos ser aplicável o art. 71, § 1º, da CLT ao rural, em face de sua plena compatibilidade, como determina o art. 1º da Lei nº 5.589/73.

Infere-se da leitura do excerto que a autora interpreta que a legislação celetista será aplicada, por não contradizer o disposto na legislação específica. Barros (2010, p.420) discorda desse entendimento, compreende-se a partir de sua lição que defende a ideia de que o legislador não pretendeu permitir a aplicação do artigo 71, § 4. Afirma também que, “como a lei dos rurícolas não fixou o período de descanso considera-se usual e costumeiro aquele para o qual o trabalhador foi contratado.”.

A lei traz ainda uma diferenciação em relação ao início do trabalho noturno para o trabalhador rural e urbano:

Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Buscou-se aqui a mesma proteção concedida ao trabalhador urbano. O objetivo é a maior remuneração pelo maior esforço. Como foi possível perceber nas explicações quanto a esse adicional ele é necessário, pois o desgaste provocado pela realização de atividades no período noturno é bem maior que no período diurno.

A novidade trazida por essa lei é a diferença de início dos horários na agricultura e pecuária e em relação ao percentual, que no campo é de 25% e para os urbanos é de 20%. Essas diferenças foram explicadas quando tratou-se desse adicional nas previsões constitucionais.

A previsão trazida no artigo 8º da lei 5889/73 proíbe ao menor de 18 anos a execução de trabalho noturno. Segundo Miguel e Amaral (2008, p.177), esta previsão já existia no Código de Menores que impedia essa prática.

A Constituição Federal de 1988 ampliou a proteção ao menor incluindo no rol de garantias trabalhistas do artigo 7º, XXIII a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

O artigo 13 da Lei 5889/73, traz para o âmbito rural a proteção conferida aos trabalhadores em geral dizendo que “nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do Ministério do Trabalho e Previdência Social.”.

Em relação às disposições celetistas a lei 5889/73 em seu artigo 1º define o caráter subsidiário de aplicação das disposições da CLT amparando a saúde do trabalhador rural com as mesmas previsões dos urbanos ressaltando-se as peculiaridades existentes nas atividades desses trabalhadores.

Logicamente existem muitas outras normas tratando da proteção à saúde e segurança do trabalhador, porém, esse trabalho monográfico não comporta todas as disposições existentes. Selecionaram-se então as que possuem maior potencial para a promoção da melhoria nas condições de trabalho do canavieiro.

Os problemas que envolvem essa categoria profissional fazem com que o trabalho exercido pelo canavieiro torne-se ainda mais extenuante. Tais problemas precisam ser analisados detalhadamente, para que se tenha uma compreensão mais aprofundada a respeito da eficácia da proteção à saúde do trabalhador canavieiro.

4 PRINCIPAIS PROBLEMAS ENFRENTADOS PELO TRABALHADOR CANAVIEIRO

Este capítulo trata das principais dificuldades vividas pelos cortadores de cana-de-açúcar, durante a leitura são expostas algumas situações de séria violação a dignidade da pessoa humana, pois há relatos de exposição dos trabalhadores a um meio ambiente de trabalho que remete aos tempos de escravidão.

Tais situações ocorreram no estado de São Paulo, no ano de 2005 e foram investigados pelo Ministério do Trabalho, que promoveu uma Audiência Pública para colher dados sobre a possibilidade de algumas mortes de cortadores de cana-de-açúcar terem sido provocadas pelo excesso de trabalho.

Esse caso servirá de base para a análise dos problemas rotineiramente citados nos estudos de caso sobre o trabalho dos cortadores de cana-de-açúcar.

4.1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Com o intuito de informar a abrangência das questões a respeito do meio ambiente do trabalho que serão expostas nessa pesquisa, observa-se a percepção de meio ambiente do trabalho trazidas por Oliveira (1996, p.76) que diz:

No enfoque global verificam-se todos os fatores que interferem no bem-estar do empregado. Não só o posto de trabalho, mas tudo que está em volta, o ambiente do trabalho. E não só o ambiente físico, mas todo o complexo de relações humanas na empresa, a forma de organização do trabalho, sua duração, os ritmos, os turnos, os critérios de remuneração, as possibilidades de progresso, a satisfação dos trabalhadores etc.

De acordo com essa ideia de meio ambiente do trabalho, passa-se a analisar as questões que envolvem o meio ambiente do trabalho dos cortadores de cana-de-açúcar.

As condições ambientais, nas quais o trabalho dos cortadores de cana-de-açúcar é realizado, oferecem riscos a sua saúde, pois há vários elementos que degradam o organismo humano como: grandes esforços físicos, necessários para a

realização da atividade; problemas com alimentação, moradia, a forma de pagamento, de contratação e o aliciamento desses trabalhadores.

Esses problemas foram identificados na ata da Audiência Pública (BRASIL, 2005 p.11) em um caso concreto ocorrido no estado de São Paulo, região de Ribeirão Preto em algumas usinas:

O Senhor MILTON FLÁVIO BIANQUI BOLINE, da Delegacia Regional do Trabalho de Araraquara, disse que algumas manifestações foram muito breves. Afirmou que as denúncias no trabalho rural é prioridade zero na região de Araraquara, e ao receber informação a respeito imediatamente dirige-se ao local. Expôs que a situação do trabalhador rural de uma forma geral é precária. Deve-se buscar a investigação da morte e o esclarecimento da causa. Crê que haja causas prováveis e para se chegar a conclusões plenas vai ser difícil. Se tem muitos indícios: a moradia ruim, a má alimentação, trabalho extenuante. É esforço para atleta. Os exames médicos admissionais são superficiais. Não se ativeram ainda a esses pontos importantes. Na esfera estadual disse que deve ser focada uma melhoria nas condições de moradia dos trabalhadores e haja também um processo de interferência no recrutamento informal, para saber como os trabalhadores aparecem aqui, intervir nesse processo, na viagem feita em péssimas condições, em ônibus clandestinos, buscar saber como são feitos os pagamentos, tanto aqui como nas cidades de origem. Ver nas condições de moradia se há higiene, a qualidade da alimentação. Hoje o produto de cana está em evidência, numa visão mundial e ninguém tem interesse que haja a presente situação para desmoralização da agricultura. (BRASIL. Ministério Público Federal, Procuradoria da República em São Paulo, Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão. Ata da Audiência Pública. Representação 1.43.001.004356/2005-91)

A atividade do cortador de cana-de-açúcar é realizada a céu aberto e o trabalhador fica exposto a uma altíssima temperatura, provocada pelo calor do sol, pelas roupas utilizadas e pelos equipamentos de proteção individual.

Vimos em páginas anteriores que houve casos nos quais a perícia técnica do Ministério do Trabalho comprovou que a temperatura no local de trabalho estava acima dos limites de tolerância, o que ensejaria o direito a insalubridade, mas em virtude de não haver previsão da luz solar como agente insalubre nas portarias do Ministério do Trabalho esse direito não foi concedido.

O ritmo de trabalho e a forma de pagamento nessa profissão também preocupam, pois como relatam os trabalhadores, ao fim da jornada estão exaustos a ponto de precisarem de medicamentos para suportar as dores do corpo.

O meio ambiente do trabalho não compreende apenas o espaço físico da empresa. A vida do empregado quando termina a jornada também faz parte do ambiente do laboral. Nesse sentido Oliveira (1996, p.77) explica:

O operário que ganha mal, inevitavelmente, se alimenta mal e mora mal, sem descanso satisfatório. Como ganha pouco, é obrigado a estabelecer residência nas regiões periféricas, distantes dos locais de trabalho, o que adiciona, ainda, o desgaste do longo período diário de deslocamento incômodo, subtraindo o tempo que poderia ser aproveitado no repouso e lazer. Conseqüentemente, esse operário terá desgaste acelerado (por não repor as calorias que despense no trabalho), baixa produtividade, menos resistência, mais doenças e mais ausências de trabalho, continuando, por tudo isso, a ganhar mal, sem perspectivas de promoção, tendo que se conformar com as tarefas mais pesadas e desqualificadas, quando não perde o emprego, prosseguindo, assim, o ciclo vicioso e tormentoso da pobreza...

No caso do trabalhador canavieiro, os relatos da sua vida fora do trabalho também são preocupantes, pois por serem migrantes, em sua grande maioria, precisam estabelecer moradia na cidade em que trabalham e permanecem por longo período longe de suas famílias.

Um importante trabalho foi produzido por Silva (2005) e trata da superexploração dos trabalhadores do corte de cana-de-açúcar no estado de São Paulo. Nele a autora aborda com bastante clareza a forma de aliciamento e exploração do trabalho dos migrantes assim como o tratamento dado a esses trabalhadores. Os dados apresentados foram colhidos no ano de 2004 pela Pastoral do Migrante. Segundo Silva (2005, p. 10):

Mais de 56% dos migrantes que chegam no interior de São Paulo para o corte da cana-de-açúcar são aliciados por “gatos” em suas regiões de origem; 31,9% receberam adiantamento do “gato” para conseguir viajar; 50 trabalhadores provenientes de Cajazeiras (PB) ficaram 8 dias na estrada, passando fome, sede e sono, com o ônibus quebrado, que trazia cortadores de cana para o interior paulista;

No Município de Pontal (SP) 30 trabalhadores migrantes dividem uma casa com 4 cômodos e somente um banheiro; No Município de Conquista (MG) 40 trabalhadores são explorados pelo “gato” que trouxe do sertão da Paraíba;

No Município de Guariba (SP) 35 trabalhadores rurais foram trabalhar com um gato desconhecido na região de Campinas (SP); eles foram dispensados de uma usina de açúcar da região de Ribeirão Preto (SP) porque não cortavam 12 toneladas de cana por dia;

[...]

A Usina Bonfim da região de Ribeirão Preto (SP) trouxe mais de 250 trabalhadores migrantes da região de Araçuaí (MG) para o corte da cana, porque os trabalhadores locais não atingiram a meta de corte de cana por dia;

Os trabalhadores rurais de um alojamento encravado no meio do canavial da região de Ribeirão Preto (SP), andam até 10 Km a pé para ir a cidade mais próxima comprar pão e biscoitos, porque a comida oferecida pela usina é insuficiente;

Dia 10 de junho/04, saíram de Palmares Paulista (SP), três ônibus de trabalhadores migrantes de volta para a região da Chapada da Diamantina

(BA). Eles foram embora porque o que ganhavam cortando cana não era suficiente para comer e ainda ficavam com dívidas com o gato.

Três trabalhadores rurais morreram em regiões diferentes do interior de São Paulo, por causa do trabalho estafante. Um em Araçatuba, outro na região de Bauru e o terceiro em Palmares Paulista. O mais velho tinha menos de 34 anos de idade e 4 filhos. O trabalhador de Palmares Paulista (SP), em torno de 4 horas da tarde, depois de cortar 120 metros de cana crua começou a sentir câibras, dores no peito, tremedeiras, suores e em seguida morreu no meio do canavial, deixando mulher e quatro filhos órfãos na Bahia, na cidade de Caturama.

Os dados apresentados demonstram a degradação completa do ambiente de trabalho dos cortadores de cana-de-açúcar. É importante ressaltar que esses acontecimentos relatados ocorreram em um grande centro, São Paulo, estado que teoricamente possui mais capacidade de fiscalização. No trabalho produzido por Silva (2005) ainda são apresentados casos mais graves relatando fiscalizações do Ministério do Trabalho que descobriram situações de trabalho análogo à escravidão.

A situação apresentada mostra uma extrema violação aos direitos trabalhistas e também aos direitos humanos. Esse tratamento aos trabalhadores provavelmente não é a regra, mas é relevante perceber que: 1) todos os casos apresentados ocorreram no mesmo ano; 2) que as ocorrências foram registradas em dez empresas diferentes; 3) que os acontecimentos ocorreram em um grande estado do país. Permitindo inferir que os episódios apresentados, revelam uma prática, pelo menos, recorrente entre os empresários do setor.

Os casos citados mostram também as violações à dignidade desses trabalhadores. Há casos nos quais, mesmo sem uma constatação formal da culpa dos empregadores, os trabalhadores perderam suas vidas trabalhando. O Estado não pode ficar inerte em relação a essa categoria profissional, que é visivelmente um grande alvo da exploração exagerada do trabalho.

Entre os problemas citados a respeito desse trabalho o critério de remuneração, que também é parte do meio ambiente do trabalho, é bastante criticado por conduzir os trabalhadores a aumentar a intensidade do seu labor com objetivo de auferir maiores rendimentos. O pagamento é feito de acordo com sua produção e segundo Ferreira et al (2008, p. 26) “há alguns mecanismos usados pelos turmeiros para intensificar ainda mais o trabalho”.

Segundo Ferreira et al (2008, p. 26) as pessoas com maior produtividade recebem recompensas, e concorrem a prêmios. Existe também segundo relato de trabalhadores entrevistados o favorecimento para que alguns trabalhadores

consigam médias mais altas através da distribuição de áreas que, em virtude da espécie de cana, rendem uma produtividade maior, servindo este trabalhador como uma demonstração de que é possível atingir uma boa produtividade transferindo assim para o trabalhador toda a responsabilidade pelo salário que recebe. Há também em algumas fazendas uma média de corte esperada e caso o trabalhador não consiga atingi-la será dispensado.

O sistema de pagamento é muito complexo, pois envolve várias conversões, primeiro se faz a medição em metros, depois há uma conversão para toneladas, como a quantidade de cana a ser pesada é muito grande e não há como fazer a pesagem *in loco*, essa cana é transportada para uma balança que geralmente fica localizada na sede administrativa do canavial. O resumo de todo esse procedimento é o total desconhecimento, por parte do trabalhador, da quantidade de cana cortada ao fim da jornada. Para complicar ainda mais é prática comum o preço do metro de cana cortada só ser definido depois da pesagem. Assim o trabalhador fica totalmente alheio em relação à remuneração que deve receber.

Ferreira et all (2018, p. 34) apresentou em seu estudo uma tabela contendo informações sobre a produção de duas semanas de um trabalhador e demonstrou que o sistema de pagamento por produção, além de danoso a saúde do trabalhador é muito suscetível a erros e injustiças no pagamento, pois constatou que:

não houve correspondência direta entre a quantidade de cana cortada e o preço pago por ela. No nosso exemplo, no dia em que o trabalhador cortou 1525 metros, ganhou R\$ 8,02, praticamente o mesmo do que ganhou no dia em que cortou 540 metros (R\$ 7,99).

Sendo assim, é possível perceber que o sistema de pagamento desenvolvido para os cortadores de cana traz em si uma ilusão de que quanto mais se trabalha, mais se ganha. Esse é apenas mais um dos mecanismos de exploração utilizado pelos empregadores, que aproveitando-se da pouca instrução dos trabalhadores e do seu medo de contestar pioram ainda mais uma situação, que já é precária em si.

Outro grande problema que existe é o trabalho forçado que deve ser diferenciado do análogo à escravidão. Este embora não possua definição legal, encontra previsões normativas que punem determinadas condutas praticadas por empregadores. Há também a previsão do pagamento do seguro-desemprego ao trabalhador resgatado da condição análoga à de escravidão.

Segundo (Nascimento 2012 p. 955) o Ministério do Trabalho tentando coibir a existência de trabalhos análogos à escravidão editou Instrução Normativa Intersecretarial número 1 de 24 de março de 1994, que em suma aponta os indícios para o reconhecimento de situações análogas à escravidão, essa instrução normativa apoiou-se nas condutas já previstas no Código Penal, que aponta algumas situações de trabalho degradantes punidas com pena privativa de liberdade.

A convenção da OIT, segundo Nascimento (2011, p. 936) número 29 de 1930 em seu artigo 2º define a expressão trabalho forçado para o âmbito da convenção como “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente”.

Essa mesma convenção trata algumas situações encontradas no Brasil como trabalho forçado. Vejamos Nascimento (2011, p. 936):

Casos de trabalho forçado têm sido localizados na mineração e no trabalho sazonal de desmatamento, na produção de carvão vegetal e numa série de atividades agrícolas entre as quais o corte de cana, a plantação de capim e a colheita de algodão e de café.(...) O principal aspecto do trabalho forçado nas áreas rurais brasileiras é o uso do endividamento para imobilizar os trabalhadores nas propriedades até a quitação de suas dívidas, em geral, contraídas de modo fraudulento. É uma atividade clandestina e ilegal, difícil de ser combatida por diversos fatores, entre os quais a imensa extensão do país e as dificuldades de comunicação.

É possível perceber que há uma aproximação muito grande entre o trabalho forçado definido pela OIT e as condutas tipificadas no Código Penal como situações de trabalho análogo a escravidão, mas mesmo não havendo ainda a definição legal do trabalho escravo, a doutrina traz importantes contribuições para o entendimento desse fenômeno. Segundo o Nascimento (2011 p. 937) uma situação de trabalho forçado “é determinada pela natureza da relação entre uma pessoa e seu empregador e não pelo tipo de atividade desenvolvida, por mais duras ou perigosas que possam ser as condições de trabalho”.

Nascimento (2012 p. 959) ainda traz os elementos essenciais para a caracterização de um trabalho escravo ou análogo à escravidão apontando a necessidade de haver:

[...]constrangimento no recrutamento, o trabalho forçado no seu desenvolvimento, a restrição à liberdade do prestador de se desligar da situação que se formou, direta por meios físicos ou morais, ou indiretas

em razão de dívidas contraídas com o empregador ou preposto com fim de retê-lo no local do trabalho, pela apreensão de documentos e objetos pessoais do trabalhador, para mantê-lo, contra a sua vontade, na situação subjugada em que ele ou seus familiares se encontram.

Todas as situações apontadas, tanto as de trabalho forçado quanto as de trabalho análogo à escravidão trazem grandes prejuízos à saúde do trabalhador seja física ou psicologicamente, havendo a necessidade de uma conceituação legal desse fenômeno para que a fiscalização possa ser executada de forma mais profícua.

Percebe-se, através de pesquisas, que os trabalhadores canavieiros são alvos constantes dessas práticas e que a fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), mesmo insuficiente, tem obtido nos últimos anos sucesso na libertação dessas pessoas que se encontram em situação de extrema vulnerabilidade social, pois geralmente possuem baixíssima escolaridade e são desconhecedores dos seus direitos básicos.

A ONG Repórter Brasil (2012) aponta o setor sucroalcooleiro como um dos principais focos da prática de trabalho escravo, em virtude disto, desde 2003 até 2013 este setor foi considerado prioritário para as fiscalizações do MTE. No período citado, foram resgatados pelo MTE 10.709 trabalhadores encontrados em condições de trabalho análogas a escravidão.

Cabe ao Estado dar condições para que os fiscais do trabalho consigam cumprir sua função que é de grande relevância e que pode coibir a atuação de empregadores e intermediários que se utilizam de mão de obra escrava. Para isso é necessário um aumento no número de fiscais do trabalho.

Ainda segundo a ONG citada (WROBLESKI, 2014) o número oficial de vagas de auditores fiscais do trabalho é de 3.644, porém só estão preenchidas 2.782. A partir desses dados o MPT move uma ação contra o governo brasileiro exigindo o imediato concurso público para o preenchimento de 862 vaga, e o comprometimento do governo de garantir que haja um fiscal do trabalho para cada 10.000 pessoas ocupadas.

Segundo a reportagem, desde 1990 não se tem um número tão baixo de fiscais do trabalho. Em 1996 o número chegou a 3466 fiscais e esse número vem sendo reduzido ano após ano.

A fundamentação jurídica para a ação movida é o descumprimento da convenção 81 da OIT que exige de seus signatários um número de fiscais que possibilite uma fiscalização eficaz. Segundo o MTE o número reduzido de fiscais prejudica bastante sua atuação e as áreas mais afetadas, segundo (WROBLESKI, 2014) são:

[...] prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, combate ao trabalho análogo ao de escravo, inserção de pessoas com deficiência e de aprendizes no mercado de trabalho, erradicação do trabalho infantil, formalização de vínculos de emprego e aumento na arrecadação do FGTS.

Entre todas as dificuldades enfrentadas pelo trabalhador rural a deficiência na fiscalização é um dos maiores problemas a serem resolvidos atualmente. Só com uma fiscalização atuante torna-se possível o melhoramento nas condições de trabalho dos cortadores de cana-de-açúcar, pois além do poder intimidatório dessa atividade Estatal em relação aos empregadores, que os pressiona a respeitar os direitos trabalhistas, acredita-se que através dela torna-se possível a verificação da efetividade e da eficácia das normas de proteção à saúde do trabalhador canavieiro.

Através das fiscalizações do Ministério do Trabalho, podem-se obter dados empíricos sobre as condições do meio ambiente de trabalho, porém com as deficiências na realização dessa atividade os empregadores encorajam-se a desrespeitar as legislações trabalhistas.

Para a categoria dos cortadores de cana-de-açúcar o fato de estarem em áreas afastadas dos centros urbanos dificulta ainda mais o surgimento de denúncias, pois os trabalhadores, pelo próprio perfil social, muitas vezes não sabem a quem recorrer, por serem migrantes, suas famílias desconhecem a situação em que vivem e a sociedade como um todo, só toma conhecimento do que ocorre nos canaviais através da mídia quando esta noticia alguma ação bem sucedida do Ministério do Trabalho.

4.2 MÉTODOS DE PROTEÇÃO A SAÚDE DO TRABALHADOR CANAVIEIRO

Para subsidiar a pesquisa a respeito dos métodos de proteção do trabalhador foram utilizados artigos científicos e dados colhidos dentro de processos.

Segundo Luz et al. (2014) os cortadores de cana-de-açúcar são expostos as maiores intempéries imagináveis, sol, chuva, vento. O trabalho é realizado em pé durante toda a jornada. As refeições são feitas no próprio ambiente de trabalho. Os instrumentos de trabalho são o afiador e o facão (podão). Os equipamentos de proteção individual (EPI) são: mangote, touca árabe, caneleira, bota, óculos e luva.

Ainda segundo os autores os equipamentos de proteção individual são importantíssimos para o trabalhador, pois são eles que garantem ao obreiro o direito de se proteger dos eventuais acidentes de trabalho, protegendo as partes do corpo mais suscetíveis aos sinistros. Porém é preciso destacar que os EPIs não podem ser a principal medida protetiva, e sim a forma complementar de proteção.

A própria CLT (BRASIL, 2016) claramente especifica o caráter secundário do EPI quando em seu artigo 166 dispõe:

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

O dispositivo não deixa dúvidas a respeito da ordem de preferência para a proteção do obreiro. Em primeiro lugar vem a prevenção geral e só depois, nos casos em que esta não conseguir garantir a segurança haverá o fornecimento de EPI.

No caso do corte de cana-de-açúcar os EPIs realmente são indispensáveis, porém não são suficientes. Para a proteção em relação ao sol tem-se a vestimenta do obreiro, calça e camisa, a touca árabe e o mangote. Todos são de fundamental importância, pois protegem o corpo do operário da incidência direta dos raios solares. A touca árabe e o mangote são utilizados para proteger as partes mais expostas, braços, pescoço e cabeça contra a exposição direta, que além de causar uma sensação térmica mais alta, pode causar câncer de pele. Porém antes dessa proteção individual deveria ser respeitado o mandamento trazido pela norma regulamentadora número 15 do MTE (BRASIL, 2016). Essa norma dá os limites de tolerância em relação necessidade ou não de pagamento de insalubridade e através de cálculos determina o período de descanso e de trabalho.

Segundo Luz et al. (2014, p.1323) o trabalho de corte de cana-de-açúcar deveria ser realizado obedecendo a Norma Regulamentadora número 15. Segundo a autora:

Outra questão importante a ser valorizada é o cumprimento da Norma Regulamentadora n. 15, Brasil (1990) do Ministério do Trabalho e Emprego, que prevê para atividades pesadas a adoção de pausas para descanso e hidratação de 30 minutos a cada 30 minutos trabalhados; quando se ultrapassa os limites de sobrecarga térmica identificados pelo Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG). Essa sobrecarga foi observada nesse mesmo grupo, como avaliaram Laat e colaboradores (2008). A adoção de pausas não apenas ameniza a carga musculoesquelética, mas, também, reduz o gasto energético e a temperatura corporal.

Percebe-se, que essa norma não tem sequer efetividade em relação ao trabalhador canavieiro, pois nos moldes em que o trabalho se dá hoje, levando-se em conta a remuneração baixa e o pagamento por produção ao trabalhador, essas pausas fariam com que não atingissem uma produção que lhes permitisse um salário suficiente para manter-se.

Dessa forma compreende-se que a norma de prevenção geral - respeitar o tempo de trabalho e descanso - traria mais benefícios ao obreiro que a utilização do EPI, porém pela inviabilidade dessa forma de prevenção, o obreiro utiliza o EPI como forma de amenizar sua exposição ao calor, mas se expõe a sobrecarga física muito grande.

Outro ponto importante a ser levado em consideração é a necessidade de fiscalização, que ganha, segundo Oliveira (1996, p.247), importância maior no sistema justralhista brasileiro. Pois, não contando o trabalhador com estabilidade nem autonomia, não possui forças para se manifestar contrariamente às violações sofridas, mesmo em casos de manifesta transgressão ao seu direito a um trabalho digno.

Outro fator importante é a falta de informação e consciência dos direitos, pois em uma suposta agressão a saúde ou segurança há dispositivos celetistas capazes de proteger esse empregado como, por exemplo, a rescisão indireta. Há também, de acordo com o artigo 13 da Convenção 155 da OIT (OLIVEIRA, 1996, p.307) a possibilidade de o empregado interromper uma situação de trabalho que julgue perigosa a sua vida ou saúde.

Para proteger os trabalhadores, parte frágil da relação, é necessário haver um aumento no número de fiscais para que, ao menos, numericamente haja possibilidade de conter as transgressões sabidas por todos.

O que não falta aos fiscais é poder para executar suas atividades, pois o artigo 630 § 3º da CLT (BRASIL, 2016) traz disposições expressas investindo-os de poderes e prerrogativas que garantem sua integridade física, pois até a polícia pode ser acionada para possibilitar o cumprimento de suas funções.

A falta de estrutura do Estado tem provocado grandes problemas sociais, visto que a cada dia cresce o número de acidentados e portadores de doenças ocupacionais, que em um futuro próximo estarão aumentando o número de inválidos dependentes da Previdência Social.

Nesse momento percebe-se importância da fiscalização e as consequências que a pouca eficácia dessa atividade traz à sociedade brasileira. O depoimento do ex-diretor de inspeção das relações de trabalho do Ministério do Trabalho, Alves de Paula transcrito por Oliveira (1996, p. 256), ilustra bem a preocupação com esse tema:

O papel da fiscalização cresce de importância quando sabemos que o brasileiro não alcançou ainda aquele estágio de cultura cívica que o faça ter especial respeito pela ordem jurídica e pelo cumprimento da lei. Ainda há muito cidadão e muito empresário supondo que burlar a lei, em vez de delito, é uma demonstração de superioridade ou de inteligência. Estes brasileiros que só não avançam o sinal se o guarda estiver presente, ou só obedecem à lei se tiverem certeza de que estão sendo observados pela autoridade repressora, são o tormento da cidadania e da paz social.

Dessa forma entende-se que uma fiscalização intensa se faz necessária para que se alcance um nível pelo menos razoável de proteção à saúde de trabalhadores que, pelo baixo nível educacional torna-se ainda mais vulnerável e precisa do Estado para ter seus direitos garantidos.

O trabalhador canavieiro enfrenta diversos problemas relacionados: à história da profissão, à discriminação que resultou em séculos de exploração excessiva da força de trabalho; à própria metodologia de trabalho que permanece praticamente intocada e às condições ambientais e sociais que envolvem esse trabalhador.

Necessário se faz abordar de forma clara alguns problemas enfrentados por essa categoria profissional para que se entenda a necessidade de observar esses trabalhadores de forma mais atenta. Cientes dos problemas ficará mais fácil

perceber até que ponto as normas de proteção a saúde do trabalhador poderão efetivamente incidir sobre os cortadores de cana-de-açúcar e produzir os efeitos desejados pelo legislador.

Entre os diversos problemas, há vários relacionados ao próprio ambiente de trabalho que não podem ser eliminados, eles são apenas controlados através do uso de Equipamentos de Proteção Individual, que são a alternativa utilizada para proteger a saúde do trabalhador, visam protegê-los dos elementos naturais como: calor, frio e vento e evitam também a ocorrência de acidentes de trabalho. Tais problemas apesar de serem inerentes à própria atividade podem ser amenizados através do fornecimento adequado dos EPIs, da utilização de tendas para o momento das refeições, pausas, e da reidratação dos trabalhadores, em virtude da grande perda de líquido durante a execução do trabalho.

Mesmo essa proteção mínima, muitas vezes é negligenciada, visto que há relatos de trabalhadores afirmando a dificuldade de, por exemplo, receber novos EPIs quando estes se desgastam, tendo muitas vezes que comprar os próprios equipamentos de proteção individual. Tal situação foi demonstrada no trabalho de Ferreira (2008 p.28) ao transcrever a fala de um trabalhador ao dizer: “Eu compro luva, camisa, lima, facão... A gente ganha, mas acabou, você tem que comprar... um facão está a quatro reais, quatro e cinquenta... uma lima, três e noventa, quatro reais.”.

O relato demonstra não apenas o descumprimento da Norma regulamentadora número 6 no item 6.3 que diz expressamente: “A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento”, mas também o desrespeito ao próprio ser humano que é prejudicado tanto fisicamente, por trabalhar com EPIs em péssimo estado de conservação, quanto psicologicamente pela humilhação existente na hora de pedir equipamentos novos, pois estes são negados e o trabalhador se sente intimidado a reclamar por medo de perder seu emprego.

4.3 EFETIVIDADE E EFICÁCIA DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Durante todo o texto percebemos a existência de um rol de direitos que visam proteger a saúde do trabalhador, percebeu-se que alguns direitos são encarados

pela doutrina como aptos a proteger sua saúde e que outros são condenados pelos estudiosos da medicina do trabalho por afetarem a saúde do trabalhador expondo-o a agentes perigosos, insalubres ou prorrogando a jornada de trabalho.

As previsões legais existentes, só pelo fato de existirem, não são totalmente aptas a proteger a saúde do trabalhador, dar-lhe segurança e proporcionar um labor em condições que respeitem a dignidade da pessoa humana, pois como sabemos a lei além de existir necessita de efetividade e eficácia.

Eficácia, segundo Nader (1995, p.24) existe quando uma lei depois de promulgada tem seus comandos “vividos e aplicados nos diferentes níveis de relacionamento humano”. Tratando de forma mais clara Nader (1995, p.110) explica o termo efetividade dizendo: “este atributo consiste no fato de a norma jurídica ser observada tanto por seus destinatários quanto pelos aplicadores do direito”.

Possuindo o atributo da efetividade a lei poderá vir a ter eficácia. Segundo Nader (1995, p.110) “eficácia significa que a norma jurídica produziu realmente os efeitos sociais planejados” pelo legislador.

Vimos nas lições de alguns autores que aos trabalhadores que se expõem a agentes agressivos ou perigosos e os que trabalham em horário noturno ou em turnos ininterruptos, em virtude das agressões evidentes ao organismo, possuem o direito a uma sobre remuneração.

Observou-se também que essa sobre remuneração foi instituída com o objetivo de induzir o empregador a criar dentro do ambiente laboral, condições de eliminar o agente agressivo à saúde do trabalhador. Com a eliminação ou o controle do agente a níveis que não prejudicassem a saúde do trabalhador a empresa deixaria de arcar com tal ônus.

Porém como já foi apontado no capítulo três deste trabalho economicamente se tornaria mais oneroso ao empregador investir para eliminar o agente agressivo ou perigoso e tornar o ambiente saudável, assim o empregador prefere pagar os adicionais e repassar o ônus desse pagamento para os consumidores dos produtos e serviços.

Percebeu-se, dessa forma, que a lei criada ganhou efetividade, pois é cumprida, na maioria dos casos, pelo empregador, que paga os adicionais da forma que a lei prevê. Porém o objetivo que o legislador pretendia alcançar, era a eliminação desses riscos a saúde do trabalhador através de investimentos para a consecução de tal fim, mas o desejo não foi alcançado. Pior ainda, provocou um

efeito inesperado. Muitos trabalhadores passaram a preferir os trabalhos em lugares insalubres ou perigosos para poder auferir mais renda. No caso dos cortadores de cana-de-açúcar questiona-se o direito ao recebimento desse adicional em virtude das altas temperaturas durante a jornada e da possibilidade do desenvolvimento de câncer em consequência da exposição aos raios solares. Há decisões concedendo o direito, mas essa questão ainda não é pacífica.

A jornada de trabalho fixada em 8 horas diárias traz um grande benefício aos trabalhadores. Nos estudos de caso analisados, vimos poucos relatos de violações a esse direito. Porém, mesmo que essa jornada seja cumprida, pelos relatos dos trabalhadores, é possível perceber que ela se mostra muito longa, se levarmos em consideração o nível de desgaste físico exigido para essa atividade.

Outros relatos de trabalhadores demonstram que em virtude do esforço físico exigido para a execução da atividade, o período de descanso não é suficiente para a restauração do organismo, pois segundo relatam muitos trabalhadores canavieiros consomem medicamentos constantemente para conseguir suportar o trabalho, outros fazem uso de álcool e outras drogas com o mesmo intuito.

Em relação aos intervalos intrajornada, este não foi delimitado para o rurícola, para estes a regra é definida no artigo 5º da lei 5889 de 1973 (BRASIL, 2016), que prevê o respeito aos usos e costumes da região.

Pela análise feita em relação ao trabalho do canavieiro percebeu-se que em geral o intervalo para o almoço é muito reduzido, pois pelo fato de o pagamento ser por produção, os trabalhadores preferem trabalhar o máximo possível. Suspendem a atividade por alguns minutos e logo voltam ao trabalho. Percebe-se tal fato no relato de trabalhadores, colhido por Luz et al. (2014 p.1324):

Foi observado e indagado aos trabalhadores o número de pausas que eles faziam no decorrer do dia e a grande maioria (n = 13) indicou duas ou três pausas, sendo duas de no máximo 3 minutos no próprio local, para beber água, para necessidades de excreção ou para afiar o facão, e apenas uma pausa, de cerca de 5 a 10 minutos, para o almoço [...]. Não ocorreu deslocamento dos trabalhadores para as mesas e toldo presentes no ônibus, local que seria considerado mais adequado para as pausas.

Do relato extrai-se que: as pausas realizadas pelos trabalhadores são raras e o período de descanso é muito curto; os empregados não se dirigem ao local correto para o almoço, onde há as mesas; os descansos são previamente estipulados pelo

empregador, pois há um cartaz que indica o momento das pausas e há também a sinalização aos trabalhadores através da buzina do ônibus.

Relato semelhante foi colhido também por Ferreira (2008 p.41):

– Um cortador bom não pode perder tempo. O ônibus passa no ponto da gente às 5h30min, até chegar no último ponto é 6 horas. Eu saio de casa com o facão amolado, almoço no ônibus, chego na roça às 7 horas, 7h30min... A pessoa já pega o seu eito e começa a trabalhar. Se você tem que fumar, você carrega o seu cigarro no jeito porque na roça se você pára para beber água, fazer uma necessidade, amolar o facão, perder tempo para conversar, aí que eu não ganho nada mesmo... [...] eu não paro para conversar com meu irmão, meu colega. Às vezes, nego briga comigo porque falam que sou fominha... Eu trabalho com dois facões, trago os dois amolados de casa... A cana pode ser caída ou em pé, eu começo a trabalhar. Eu não dou atenção pra fiscal, pra empreiteiro, nem pro colega que está do lado. Então, eu não perco tempo para fumar, só paro para almoçar, tomar café e às vezes fazer alguma necessidade; também, chega a tarde... A minha média do primeiro mês até o terceiro mês é de 18 toneladas [por dia], mas tenho certeza que corto bem mais... Chega a tarde, a gente está muito cansado, às vezes as crianças querem colo, a mulher quer fazer alguma coisa. Eu já ajudei muito a minha mulher. Agora, eu chego em casa morto. Na minha turma, eu sou o primeiro a começar a trabalhar e o último a parar. Então, a turma só me chama de fominha. Eu vou dentro do ônibus dormindo, porque estou com o corpo todo quebrado de cansado.

Do relato do trabalhador é possível identificar dois aspectos importantes: o primeiro é a noção do tremendo esforço para cortar o máximo de cana possível, percebe-se no seu discurso que suas pausas no trabalho são raras quando fala “se você para beber água, fazer uma necessidade, amolar o facão, perder tempo para conversar, aí que eu não ganho nada mesmo”; o segundo é quando fala do relacionamento familiar, pois entende-se da sua fala que por chegar em casa muito cansado não tem condições de interação com seus familiares.

Logicamente não se pode generalizar, mas entre os estudos de caso analisados, percebe-se que o padrão é que o trabalhador descanse muito pouco durante a jornada. Os fatos de as pausas não serem definidas por lei e de o pagamento ser feito por produção provavelmente contribui bastante para que situações como essa se repitam nos canaviais do Brasil. Tornando assim ineficaz o intervalo intrajornada, pois não permite ao trabalhador se reestabelecer para dar continuidade ao trabalho.

Dessa forma entende-se que a jornada de oito horas diárias com o descanso de acordo com os usos e costumes da região, não é suficiente para a restauração

do seu organismo, visto que em muitos casos precisam se entorpecer para suportar as dores resultantes da jornada de trabalho.

Um caso emblemático a respeito do excesso de trabalho dos cortadores de cana-de-açúcar é o da região de Ribeirão Preto, no Estado de São Paulo. Neste caso foi convocada uma Audiência Pública com o objetivo de colher informações sobre a morte de aproximadamente dez trabalhadores jovens com o diagnóstico de parada respiratória. A suspeita era que as mortes tivessem ocorrido por causa do esforço excessivo.

No caso citado, o fator apontado pelos especialistas que participaram da Audiência Pública, como um dos que mais precarizam a atividade do corte de cana-de-açúcar é o fato de o pagamento desses trabalhadores ser feito por produção. Segundo a ata da Audiência Pública (BRASIL, 2005, p. 3) :

O Sindicato de Cosmópolis ajuda no controle da produção por meio de fornecimento de um computador colocado na balança. Descobriram que aqueles trabalhadores que diziam que cortavam dez toneladas por dia, cortam em média de vinte a trinta e três toneladas por dia, e isso pode se comprovado no holerite. É uma mentira que é utilizada contra os trabalhadores. Estabeleceu-se no Estado, pelo sistema patronal, que o trabalhador “campeão”, o que corta mais, atinge até doze toneladas por dia. Se tivessem maior controle de sua produção, o trabalhador não precisaria estar se matando para melhorar a quantidade do corte. (BRASIL. Ministério Público Federal, Procuradoria da República em São Paulo, Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão. Ata da Audiência Pública. Representação 1.43.001.004356/2005-91)

O excerto acima mostra que, mesmo que se respeite a jornada de trabalho de oito horas, o trabalho ainda assim será muito cansativo, pois o trabalhador tem a necessidade de atingir determinada produção, e que isso é agravado pelo fato de o trabalhador não ter um controle sobre a quantidade de cana cortada, ficando sujeito a fraude na aferição da quantidade de sua produção.

Vemos assim, que uma questão básica para a maioria dos trabalhadores como a da jornada de trabalho, no caso dos trabalhadores rurais e especificamente o trabalhador canavieiro, produz uma série de discussões relacionadas: ao esforço físico exagerado, violação da jornada e insuficiência do repouso.

Em relação à eficácia dos dispositivos que tratam da jornada de trabalho, após analisar alguns estudos de caso sobre os cortadores de cana-de-açúcar foi possível perceber que a jornada de oito horas de trabalho, com intervalos não regulamentados, executada da forma que é e com uma exigência de produtividade,

não possui eficácia, pois não é suficiente para garantir uma regeneração do organismo do trabalhador para a execução da atividade no dia seguinte.

O contrato de trabalho mais frequentemente utilizados nas relações de trabalho dos canavieiros, como analisou-se no segundo capítulo desta pesquisa, é o contrato de safra. Na audiência pública a que fizemos referência esse contrato também foi apontado como um problema da categoria. Segundo a ata da Audiência Pública (BRASIL, 2005, p. 3):

Uma outra questão: os trabalhadores são contratados num sistema chamado “contrato de safra”, esses contratos não dão estabilidade ao trabalhador acidentado não há qualquer segurança. Terminou o contrato, se estiver ferido, acidentado, doente, encerrou ali a relação. A maioria dos trabalhadores vêm de várias regiões do País, ficam aqui em condições precárias, subumanas. Fazem o contrato de safra, retornam a seus Estados de origem e não têm como reclamar os direitos que ficaram para trás. Muitos estão ficando aleijados. Discute-se a LER para o trabalhador do computador, de outras atividades, mas não se discute a LER do mesmo modo com os trabalhadores rurais, que realizam esforços repetitivos com muito peso. Ficam afastados por problemas de saúde, mas nada recebem. (BRASIL. Ministério Público Federal, Procuradoria da República em São Paulo, Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão. Ata da Audiência Pública. Representação 1.43.001.004356/2005-91)

Analisando as prerrogativas dos trabalhadores que se submetem ao contrato de safra percebeu-se também, que esses trabalhadores, dificilmente conseguiram completar o período aquisitivo para gozarem do descanso anual remunerado, pois o contrato geralmente é feito por cerca de seis meses, assim terão direito a receber o valor proporcional à remuneração das férias, mas o direito de gozo do descanso anual geralmente não lhes é garantido, pois os contratos dificilmente atingem o período de um ano.

Esse contrato é encarado pela doutrina Viana (2011, p.196) como um “contrato rural por prazo determinado”, seguindo as definições, em relação a prazos, dadas pelo artigo 445 da CLT com as ressalvas: do artigo 451 do mesmo diploma, prevendo que só é possível fazer uma prorrogação desse contrato, pois a partir da segunda, o contrato passaria a vigorar por prazo indeterminado; e do artigo 452, prevendo que não poderá haver duas contratações por prazo determinado no período inferior a seis meses.

O instituto das férias anuais remuneradas foi criado para dar ao trabalhador a oportunidade de recuperar suas energias através de um maior descanso. É também a oportunidade de realizar atividades prazerosas como: viajar, praticar esportes ou

simplesmente estar por um período maior em contato com os familiares, identifica-se assim seu papel socializador, que produz efeitos psicológicos benéficos ao organismo humano.

Segundo Barros (2010, p.736), tratando dos fundamentos do direito às férias:

A obrigatoriedade da concessão das férias anuais remuneradas se funda em razões de ordem biológica, pois visa a proporcionar aos empregados um período de descanso mais reparador, recomenda-se um bom uso das férias, de modo que elas não se convertam em oportunidade para novas fadigas. Lembre-se que muitas enfermidades aderem aos organismos fatigados.

Percebe-se que o gozo das férias anuais é de fundamental importância para o trabalhador, porém para os trabalhadores que se submetem ao contrato de safra esse direito dificilmente é gozado, pois o contrato, via de regra, não permite atingir o período aquisitivo, que necessita de doze meses de trabalho, e assim poderá acontecer de o trabalhador canavieiro trabalhar em diversas safras consecutivas sem ter o direito ao gozo de férias anuais remuneradas.

Sendo assim entende-se que esse é mais um direito que mesmo previsto na Constituição geralmente não é gozado pelo trabalhador canavieiro.

Pelas análises feitas, percebe-se que a maioria dos direitos que possuem o objetivo de preservar a saúde do trabalhador, não alcançam eficácia quando aplicados aos trabalhadores canavieiros, pois não conseguem proteger de forma razoável a saúde desse trabalhador contra as agressões que essa atividade oferece.

Alguns direitos, mesmo quando são respeitados como a jornada de trabalho fixada em oito horas, por exemplo, se mostram insuficientes em virtude do grande esforço físico ao qual esse trabalhador é submetido. O descanso proporcionado por essa jornada de trabalho não consegue restaurar as energias despendidas pelo trabalhador. Entende-se, dessa forma, que a jornada fixada em 8 horas é muito longa para esse trabalhador.

O direito ao intervalo intrajornada também não é respeitado, pois como demonstrou-se nesta pesquisa, as pausas realizados pelos trabalhadores não chegavam a cinco minutos e o intervalo para o almoço era de uma hora apenas, mas que segundo os relatos, o trabalhador almoça em dez minutos.

A ineficácia de direitos trabalhistas básicos transforma essa atividade, que mesmo sendo necessariamente árdua, pelo caráter braçal do trabalho, poderia ser

muito mais digna se pelo menos os direitos existentes fossem respeitados pelos empregadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dos estudos realizados, foi possível perceber que o trabalhador canavieiro, mesmo possuindo todos os direitos estendidos aos outros trabalhadores, não tem sua saúde devidamente protegida pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Seu trabalho, assim como outros realizados por pessoas com o mesmo perfil social, exigem um grande esforço físico. Esse fator aliado ao calor presente constantemente em seu ambiente laboral o leva a exaustão física.

A jornada de oito horas de trabalho deveria oferecer um descanso capaz de regenerar as energias do trabalhador e torná-lo apto para no dia seguinte exercer suas atividades, mas para os cortadores de cana-de-açúcar a essa jornada é exaustiva demais e o período de repouso não é capaz de restaurar seu organismo. Tanto é assim, que há diversos relatos de trabalhadores que sofrem constantemente com câibras em várias partes do corpo, dores agudas, principalmente nos braços, vômitos e tonturas, e no dia seguinte acordam com a sensação de mais cansaço. Esses sintomas são constantemente presenciados no dia a dia do cortador de cana-de-açúcar. Alegam também que, pelo menos, de três em três dias consomem medicamentos para suportar as dores e conseguir trabalhar no dia seguinte.

Segundo relatos dos trabalhadores algumas empresas entregam um energético, eles chamam de “sorinho”. Esse energético faz com que os efeitos do cansaço, como a câibra, sejam amenizados e permite que o trabalhador continue suas atividades por mais tempo.

É perceptível que a jornada de oito horas é muito longa para trabalhos que exigem tanta força física. É necessária uma redução de jornada para atividades tão extenuantes, assim como já há para os trabalhos por turnos ininterruptos.

Outros dois grandes problemas também necessitam de solução. A doutrina é unânime em relação aos malefícios do pagamento por produção, que induz o trabalhador a superar sua capacidade de trabalho. Esse fator unido ao baixo salário faz com que o trabalhador realmente faça esforços sobre-humanos para aumentar a sua renda.

Esses são, de acordo com os estudos realizados até agora, os principais problemas enfrentados pelo trabalhador canavieiro, mas não são os únicos. A alimentação e a moradia também foram apontadas como problemas recorrentes nessa atividade, degradando ainda mais as condições de vida e de trabalho.

No item 4.1 desta pesquisa foram apontadas situações de extrema violação à dignidade da pessoa humana e entre os casos descobertos através de fiscalizações do Ministério do Trabalho os problemas encontrados ligavam-se principalmente a questões que envolviam alimentação e moradia.

A fiscalização, que deve ser feita pelo Ministério do Trabalho, possui o poder de modificar radicalmente a realidade dos cortadores de cana-de-açúcar, pois o desrespeito aos direitos trabalhistas geralmente ocorre porque os empregadores acreditam que ficarão impunes. Com a intensificação das fiscalizações seria mais provável que, pelo temor de serem obrigados a pagar multas e sofrer outras punições, os empregadores tratassem esses trabalhadores com mais dignidade.

O problema é que o número de fiscais do trabalho é insuficiente para atuar de forma eficaz e coibir a superexploração dos trabalhadores canavieiros que, por executarem suas atividades longe dos olhos da sociedade, são mais propensos a sofrerem violações aos seus direitos humanos e trabalhistas.

Diante de todas as questões levantadas é necessário haver modificações no sistema de trabalho, de remuneração e fiscalização. Primeiramente é evidente a necessidade de redução da jornada de trabalho, de forma que se leve em consideração o grande desgaste físico exigido para a realização da sua atividade. Grande parte da doutrina alerta para a necessidade da eliminação do sistema de pagamento por produção e concomitantemente a essa medida deve-se garantir de um salário digno.

Para que se garanta a execução das medidas necessárias, é preciso implementar a atividade fiscalizatória com a complementação do número de fiscais do trabalho até atingir um contingente capaz de promover uma fiscalização eficaz.

As sugestões apontadas para promover um melhoramento na qualidade de vida dos cortadores de cana-de-açúcar não são novidade, mas é preciso que se discutam tais problemas, que mesmo sendo notórios a todos, parecem não despertar a atenção dos legisladores que poderiam ser os principais atores para promover a eficácia dos preceitos constitucionais da valorização do trabalho humano e respeito à dignidade desses trabalhadores, protegendo milhares de seres humanos que são diariamente explorados até a exaustão, sem a perspectiva de que sua condição de vida e de trabalho possa melhorar.

REFERÊNCIAS

ALVES, Francisco. Porque morrem os cortadores de cana. **Saúde e Sociedade** v.15, n.3, p.90-98, set-dez 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v15n3/08.pdf> > Acesso em: 21 de agosto de 2016.

ANDRADE, André Gustavo Correia de. O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial. Disponível em <http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/68121/principio_fundamental_dignidade_andrade.pdf> Acesso em: 22 de outubro de 2016.

ARAÚJO, George Pedro Barbalho. Ligas camponesas: formação, luta e enfraquecimento. Disponível em:<<http://connepi.ifal.edu.br/ocs/index.php/connepi/CONNepI2010/paper/viewFile/1808/1067>>. Acesso em: 10 de outubro de 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

BRASIL. Decreto no 73.626, de 12 de fevereiro de 1974. Aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso em: 14 de setembro de 2016.

_____. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 de outubro de 2016.

_____. EMI 00040 MF - MPS – MTE. Exposição de Motivos da medida provisória nº 410 de 28 de dezembro de 2007. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Exm/EMI-40-MF-MPS-MTE.htm> Acesso em: 24 de setembro de 2016.

_____. Lei nº 4.214, de 02 de março de 1963. Dispõe sobre o “Estatuto do Trabalhador Rural”. Lei. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4214.htm>. Acesso em: 19 mar. 2016.

_____. Lei nº 13.171, de 21 de outubro de 2015. Dispõe sobre o empregador rural; altera as Leis nos 8.023, de 12 de abril de 1990, e 5.889, de 8 de junho de 1973; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13171.htm> Acesso em: 19 mar. 2016.

_____. Ministério do Trabalho. NR 15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES. Disponível em <

<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR15/NR15-ANEXO15.pdf>
Acesso em: 26 de setembro de 2016.

_____. Ministério Público Federal. Procuradoria da República em São Paulo Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão. Ata da Audiência Pública: Exploração da mão de obra temporária. Condições de moradia e alimentação. Submissão a esforço excessivo e à morte de trabalhadores rurais. Lavoura de cana-de-açúcar. região de Ribeirão Preto – SP. Disponível em <<http://www.prsp.mpf.mp.br/prdc/area-de-atuacao/escravtraf/Ata%20da%20Audiencia%20Publica%20realizada%20em%20Ribeirao%20Preto%20-%20traba.pdf>> Acesso em: 14 de outubro de 2016.

_____. Recurso de revista. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/trabalhadora-rural-ganha-adicional-de-insalubridade-por-exposicao-ao-sol> Acesso em: 21 de outubro de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão sobre direito a insalubridade para trabalhador rural em virtude de exposição ao sol. Disponível em <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=509&digitoTst=52&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0070&consulta=Consultar>> Acesso em: 22 de outubro de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 173. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_161.htm> Acesso em: 22 de outubro de 2016.

_____. Lei 5889 de 08 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 15 de outubro de 2016.

_____. Recurso de revista. http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/trabalhadora-rural-ganha-adicional-de-insalubridade-por-exposicao-ao-sol

_____. Tribunal Superior do Trabalho, Orientação Jurisprudencial 173 <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_161.htm>

CALDART, Roseli Salete. O MST e a formação dos sem terra: o movimento social como princípio educativo. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142001000300016> acesso em: 11 de setembro de 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed – São Paulo: LTR, 2012.

FERREIRA, et al. **Análise coletiva do trabalho dos cortadores de cana da região de Araraquara**. 2. ed. São Paulo: Fundacentro, 2008.

FILHO, Antônio Escrivão. **Uma hermenêutica para o programa constitucional do trabalho rural**. 1.ed –São Paulo: Expressão Popular, 2011.

GALDINO, Dirceu. **Repensando o direito do trabalho rural**. Maringá: Albatroz, 1996.

Leonetti. Isabel Leal Marcon. Contratação de trabalhador rural por pequeno prazo e contrato de safra. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/41019/contratacao-de-trabalhador-rural-por-pequeno-prazo-e-contrato-de-safra>> acesso em: 09 de setembro de 2016.

LUZ, Verônica Gronau et al. Consumo alimentar e condições de trabalho no corte manual de cana-de-açúcar no estado de São Paulo. **Saúde e Sociedade**, v. 23, n. 4, p.1316-1328, dez. 2014. UNIFESP. Disponível em :< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902014000401316&lng=pt&nrm=iso&tlng=en> Acesso em: 01 de julho de 2016.

MANO. <https://jus.com.br/artigos/29872/a-previdencia-do-trabalhador-rural-no-brasil>
Miguel, J.A.; Amaral, V. A. O trabalho do menor de idade no meio rural e o princípio da proteção integral. Disponível em <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/viewFile/10908/9547>> Acesso em 20 de outubro de 2016.

NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

Nascimento, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** – 27. ed. – São Paulo: Saraiva, 2012.

Nascimento, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38ª ed – São Paulo: LTR, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: Editora Ltr, 1996. 333 p.

PAULO, V.;ALEXANDRINO, M. **Direito do Trabalho**. 6. Ed – Rio de Janeiro: Ímpetos, 2005.

ROSA, Leandro Amorim. Navarro, Vera Lúcia. Trabalho e trabalhadores dos canaviais: perfil dos cortadores de cana da região de Ribeirão Preto (SP). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2014, Vol. 17 n. 1 p. 143 – 160. Disponível em < <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/112338/110302>>. acesso em: 12 de setembro de 2016.

SILVA, Maria Aparecida de Moraes. TRABALHO E TRABALHADORES NA REGIÃO DO “MAR DE CANA E DO RIO DE ÁLCOOL”. Disponível em <<http://www.revistas.usp.br/agraria/article/view/103/103>>. Acesso Em: 19 de outubro de 2016.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: Uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

WROBLESKI, Stefano. Número de fiscais do trabalho despenca e MPT aciona Justiça para garantir contratações. Disponível em <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/numero-de-fiscais-do-trabalho-despenca-e-mpt-aciona-justica-para-garantir-contratacoes/>> acesso em 20 de agosto de 2016.

GLOSSÁRIO

Eito: retângulo composto por linhas podendo ser de 5 ou 7 linhas.

EPI: Equipamento de Proteção Individual, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

Esteirada: após o corte da cana o trabalhador deve levar a cana cortada e organizá-la em montes ou formando uma esteira de cana.

Linha: é cada faixa do terreno onde a cana é plantada paralelamente.

Mangote: Peça que, fazendo parte das antigas armaduras, revestia os braços; braçal. No contexto do corte de cana-de-açúcar, é uma proteção utilizada no braço para a proteção contra cortes e contra a luz solar.

Ponteira: é a parte de cima da cana, onde estão as folhas verdes, que não têm sacarose e, portanto, não servem para as usinas.

Rua central: ruas mais largas que contornam os talhões. É pela rua central que circulam os tratores e caminhões que transportam a cana cortada para a usina.

Ruas: espaços que separam as linhas de cana.

Sorinho: energético ou repositivo hidroeletrólítico.

Talhão: é a designação dada a uma área cultivada, não tem uma medida específica, tanto pode medir 2 como 20 hectares. O canavial é dividido em vários talhões.

Touca árabe: A touca árabe serve para proteger os trabalhadores do calor excessivo na região do pescoço. Proporciona mais conforto para a realização das tarefas.

Turmeiro ou gato: É a pessoa que contrata trabalhadores braçais, como os volantes ou os conhecidos boias-frias, como mão de obra para as fazendas ou projetos agropecuários. Eles agenciam o trabalho para o meio rural.