

**FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA - FACER
CURSO DE DIREITO**

JAMILTON PEREIRA DOS SANTOS JUNIOR

**REFLEXÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO
EMPREGADO RURAL NO CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR NA
CIDADE DE RUBIATABA-GO**

RUBIATABA/GO

2016

JAMILTON PEREIRA DOS SANTOS JUNIOR

**REFLEXÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO
EMPREGADO RURAL NO CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR NA
CIDADE DE RUBIATABA-GO**

Monografia Jurídica apresentada no Curso de Direito da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, sob a orientação da Professora Especialista Marilda Ferreira Machado Leal como requisito parcial para aprovação no curso e integralização do currículo.

RUBIATABA/GO

2016

FOLHA DE APROVAÇÃO

JAMILTON PEREIRA DOS SANTOS JUNIOR

**REFLEXÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO EMPREGADO RURAL
NO CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR NA CIDADE DE RUBIATABA-GO**

COMISSÃO EXAMINADORA

Monografia Jurídica apresentada no Curso de Direito da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba sob a orientação da Professora Especialista Marilda Ferreira Machado Leal como requisito parcial para aprovação no curso e integralização do currículo.

Data da aprovação: ____ / ____ / ____

Orientador: _____
Prof. Especialista Marilda Ferreira Machado Leal
Professora da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba

1º Examinador (a): _____

2º Examinador (a): _____

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, aquele que cuja honra e gloria tem me dado forças para enfrentar tamanha batalha.

De forma mais que especial dedico aos meus pais Jamilton Pereira dos Santos e Ednéia Maria de Oliveira Santos que tanto me incentivaram, e não mediram esforços para me conduzirem neste caminho na busca de um sonho, ao longo destes cinco anos e foram eles as pessoas que mais me mostraram a importância de seguir em frente e nunca desistir mesmo diante das dificuldades, eles foram o meu ponto de equilíbrio me dando força e fé.

À minha irmã Mirelle de Oliveira Pereira que sempre na sua forma de ser me mostrou que eu era capaz, devendo sempre ir à luta e acreditar nos meus ideais.

A toda minha família por ter sempre apostado e confiado no meu sucesso.

E com enorme felicidade dedico a minha amada Lara Marcelle Ferreira do Prado, pois sem ela o caminho a percorrer seria penoso, a sua dedicação em me mostrar que eu era capaz, me deu forças para conquistar o que antes imaginava ser impossível.

AGRADECIMENTOS

É com sensação de dever cumprido e com imensa alegria que agradeço a Deus, o Senhor do céu e da terra, aquele que nunca desampara o seu rebanho, agradeço pelo dom da vida, pela oportunidade de ter conseguido realizar um curso superior em meio a tantas dificuldades.

Agradeço aos meus pais, aqueles a quem devo tudo, estes que nunca me desampararam, nunca me negaram ajuda, fazendo com que assim eu me dedicasse inteiramente ao curso conseguindo alcançar este enorme sonho.

A toda minha família que sempre me proporcionou bons momentos durante todo este tempo, sempre me incentivando a nunca desistir.

Agradeço a minha namorada, esta a quem conheci nos corredores da faculdade e logo me apaixonei, agradeço por ter me dado sua mão e assim me ajudado a trilhar este caminho de pedras sempre me mostrando minha capacidade.

Por fim agradeço a minha orientadora Marilda Ferreira Machado Leal que me deu toda a condução para uma melhor elaboração deste trabalho, sempre me mostrando com dedicação e paciência como eu poderia melhorar, sua condução foi indispensável para que assim eu conseguisse alcançar a minha tão sonhada formação em Direito.

Agradeço assim a todos que fizeram parte deste momento importante da minha vida.

“A justiça sustenta numa das mãos a balança que pesa o direito, e na outra, a espada de que se serve para o defender. A espada sem a balança é a força brutal; a balança sem a espada é a impotência do direito”
(Rudolf Von Ihering)

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de apresentar a atividade do cortador de cana-de-açúcar, mostrando suas condições de trabalho, e o amparo legal que rege o direito deste executor de atividade rural precisamente na cidade de Rubiataba-Go. O trabalho ampara-se na utilização de artigos, livros, textos legais, e pesquisa de campo a qual se deu por meio de entrevistas com os próprios empregados deste meio. Assim este labor divide-se em três capítulos aos quais tratam da legislação que protege o empregado rural, as condições de trabalho que se embasa na dignidade pautada como ponto crucial para uma boa relação de emprego, e as pesquisas realizadas com os próprios cortadores de cana-de-açúcar e o posicionamento da empresa através de acordos coletivos de emprego. Desta forma **o trabalho buscou apresentar entre os diversos trabalhadores e membros da direção da empresa, a real realidade desta atividade, sendo o corte de cana-de-açúcar.**

Palavras-chave: Direito; Condições de trabalho; Rubiataba; Trabalhador rural.

ABSTRACT

This study aims to present the activity of the sugarcane cutter, showing their working conditions , and the legal protection which governs the law of rural activity performer precisely in the city of Rubiataba -Go . The work has bolsters the use of articles, books , legal texts, and field research which was done through interviews with employees themselves this medium. So this work is divided into three chapters which deal with legislation that protects the rural employee , working conditions that underlies the dignity ruled as a crucial point for a good employment relationship , and research conducted with own cane cutters cane and positioning the company through collective employment agreements . Thus the work sought to present among many workers and members of company management , the actual reality of this activity, and cutting sugarcane

Keywords: Law; Working conditions, Rubiataba; Rural worker.

LISTA DE ABREVIATURAS/SÍMBOLOS/SIGLAS

§ – parágrafo

Caput – Palavra em latim que significa “Começo”

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

EPIs – Equipamentos de Proteção Individuais

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo e Serviço

OIT – Organização Internacional do Trabalho

MT – Ministério do Trabalho

NR – Norma Reguladora

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 - INTRODUÇÃO..... | 10 |
| 2 – NOÇÕES HISTÓRICAS ACERCA DA LEI 5.889/73 E SUA APLICABILIDADE NO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO RURAL NO CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR NA CIDADE DE RUBIATABA..... | 12 |
| 2.1 Direitos do empregado rural | 15 |
| 2.1.1 2 Adicional de insalubridade | 20 |
| 2.1.3 Equipamentos de proteção individual | 22 |
| 2.1.4 Meio de transporte dos trabalhadores..... | 25 |
| 2.5 Contrato de safra..... | 27 |
| 3 – PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO EMPREGADO RURAL NO CORTE DE CANA-DE-AÇUCAR NA CIDADE DE RUBIATABA..... | 29 |
| 3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana | 30 |
| 3.2 A prevenção do atual trabalho escravo | 33 |
| 3.3 Aplicabilidade do art. 149 do código penal no combate a trabalhos em condições degradantes..... | 37 |
| 4 – APONTAMENTOS SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR NA CIDADE DE RUBIATABA | 40 |
| 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 48 |
| REFERÊNCIAS..... | 51 |
| ANEXOS..... | 55 |

1 – INTRODUÇÃO

No presente trabalho monográfico estuda-se as condições de trabalho do empregado rural especificamente na atividade sucroalcooleira executada na cidade de Rubiataba-GO, cuja função é a de corte de cana-de-açúcar. Faz-se a análise quanto as condições de trabalho aplicadas, observa-se assim se estas podem ser comparadas com os tratamentos degradantes e desumanos da época escravocrata.

Para a confecção deste trabalho foi de suma importância a utilização de livros, artigos, textos legais, e entrevistas realizadas com os trabalhadores do corte de cana-de-açúcar e seus diretores, sendo os relatos uma forma eficiente de se buscar informações que esclareçam o objetivo em questão.

As condições de trabalho em tese são oferecidas pela empresa Cooper-Rubi que está situada em Rubiataba-GO, este é o local mais procurado pela população local para a obtenção de melhores condições de vida, portanto torna-se imprescindível a análise deste assunto visando a obtenção de informações que levem ao conhecimento das relações de emprego.

A atividade do cortador de cana-de-açúcar é exaustiva e exige de muito esforço físico, sendo assim os executores da função laboral rural são detentores de direitos específicos que os protegem de formas discriminatórias de contratos empregatícios.

Nesse sentido o objetivo da pesquisa é analisar se os trabalhadores do corte de cana-de-açúcar trabalham em regime que possa ser análogo ao de escravos, estes que viveram na época da escravatura, e que submetiam as pessoas a formas desumanas de trabalho, não sendo dado a elas qualquer condição digna de vida, desta forma a única busca era a satisfação econômica daqueles economicamente mais fortes.

Desta forma reflete-se sobre as condições de trabalho dado a este tipo de empregados. Partindo por base da lei dos empregados rurais e demais legislações, que servem de amparo aos trabalhadores não permitindo que estes por serem hierarquicamente mais fracos sofram com os abusos de poderes diante daqueles a

que estão submissos. Caminhando assim para o estudo que aplica o princípio da dignidade da pessoa humana a esses casos. Mostra-se a importância de tratamento correto ao ser humano, tratamento em que este obtenha a sua satisfação pessoal, sendo detentor de direitos e obrigações, isto de acordo com a legislação que o protege. Por fim, os próprios trabalhadores e diretores deste tipo de atividade são inteiramente capazes de manifestar sua opinião quanto às condições de emprego, assim a manifestação destes permite a obtenção de dados que levam a análise do objetivo pautado.

Desta maneira o segundo capítulo trata das noções históricas deste tipo de relação empregatícia trilhando um caminho que levasse até as legislações vigentes, que protegem os empregadores rurais, sendo assim é importante que se preserve o direito do trabalhador, imputando-lhe dignas condições.

O terceiro capítulo baseia-se no princípio da dignidade da pessoa humana que é amparado pela atual Constituição da República. O papel deste é garantir que o trabalhador não trabalhe sob condições degradantes, e em desacordo com as melhores formas de atender às necessidades individuais de cada trabalhador.

Por fim o quarto capítulo apresenta uma pesquisa de campo realizada na sede da empresa Cooper-Rubi de Rubiataba-GO, cujo papel é apresentar na prática a realidade dos cortadores de cana-de-açúcar, tendo como amparo a legislação e acordos coletivos de trabalho, sendo desta forma visto a realidade dos trabalhadores e o amparo oferecido pela empresa.

Assim, a metodologia utilizada na elaboração deste é a de compilação de referências bibliográficas, jurisprudenciais, pesquisa de campo e entrevista com os protagonistas da atividade laboral em referência.

2 NOÇÕES HISTÓRICAS ACERCA DA LEI 5.889/73 E SUA APLICABILIDADE NO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO RURAL NO CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR NA CIDADE DE RUBIATABA-GO

O presente capítulo parte da premissa de apresentar uma relação histórica a qual deu origem a legislação vigente, visando assim a proteção dos direitos dos trabalhadores rurais, especificamente do ramo mencionado no título deste. Os trabalhadores por sofrem represálias dos detentores de poder em se tratando do período antecessor eram submetidos a condições desrespeitosas ao ser humano, desta forma a análise parte do ponto histórico que sendo este a época que alavancou a criação de proteções que não permitissem mais prestações de serviço irregulares.

Por muitos anos pessoas foram forçadas a trabalhar em condições sub humanas não possuindo direito algum, eram submetidas a diversas formas de violência e serviços exaustivos. O trabalho se dava de forma degradante, submetendo os trabalhadores a várias horas de serviço expostos ao clima e sem devida proteção que era indispensável à proteção destes. Esse tempo ficou conhecido como época da Escravidão, durando 400 anos, prejudicando e até ceifando a vida de muitas destas pessoas.

Durante o período do trabalho forçado o ser humano era tratado como mercadoria, passando a ser propriedade de quem oferecesse o maior lance. Como exemplo, na época do Brasil Colonial os portugueses importavam escravos advindos da África com a finalidade de serem comercializados entre os agricultores exploradores de matéria prima brasileira.

A exploração do trabalho escravo na época do Brasil Império era totalmente permitida, explorando de forma clara seres humanos sem nenhuma dignidade e de forma propriamente privada. Atualmente o trabalhador pode ser algumas vezes encontrado em condições de analogia ao trabalho da época colonial mais não sendo mais o trabalhador integrado ao patrimônio do patrão, como relata Sento-Sé (2000, p. 25):

Um ponto fundamental que distingue o trabalho escravo na atualidade daquele encontrado até o final do século XIX é o fato de o trabalhador não mais ser parte integrante do patrimônio do patrão. E isto não poderia ser tolerado hodiernamente, em razão do que preceitua a nossa Constituição Federal, que coloca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III).

O trabalho forçado foi tema exposto pela Convenção da OIT nº 29, de junho de 1930, definido como trabalho realizado por pessoa que tenha sofrido ameaça ao qual este não tenha se oferecido. O Ministério do Trabalho apresentou Instrução Normativa nº1 de 24 de março de 1994, que deu direcionamento quanto ao termo conceitual de trabalho forçado, sendo situação em que se encontre o trabalhador, executando trabalho fraudulento, diminuição no valor do salário devido ameaças, horas exaustivas de exercício de função. O trabalho escravo tem situações específicas determinadas, sendo bastante presente dentro do trabalho forçado.

O cargo de proteger o direito dos trabalhadores dando a partir desta mudança histórica ficou determinado como papel do Estado de forma a erradicar todo e qualquer trabalho desumano ou degradante, devendo este dar toda a atenção necessária de forma que ninguém mais seja submetido a trabalhos de realização desacordada com a legislação vigente. Assim como apresenta ROMAR (2014, p. 38)

Considerando-se que uma das principais funções do Estado é a promoção da justiça social, nada mais lógico do que a Constituição, como norma fundamental, prever os direitos e garantias básicas que levem à realização deste objetivo. As Constituições passaram a se preocupar também com o homem social, e não mais apenas com o homem político.

Atualmente ainda é possível encontrar trabalhadores sendo lesados em relação aos direitos trabalhistas previstos em lei. É grande o número de trabalhadores que são submetidos a trabalhos forçados, análogos à escravidão, degradantes, desumanos ou até mesmo a descontrolada exploração do trabalho, o tratamento destes empregados se assemelha às condições de prestação de serviços que eram submetidos, os viventes do período escravocrata, onde nenhuma pessoa prestadora de serviços era considerada trabalhadora detentora de direito.

Existem casos de trabalhadores que são explorados trabalhando em condições totalmente contrárias às defendidas pela proteção ao direito do trabalhador, violam a lei e a dignidade daquele que presta o serviço, como nos relata Sento-Sé (2000, p. 46):

[...] situação fática em que o empregado é submetido a jornadas de trabalho intermináveis, laborando de domingo a domingo, sem ter a sua CTPS devidamente assinada, sem receber o 13º salário, férias, horas extras etc. trata-se muito mais de uma relação de emprego em que o obreiro labora sem que sejam respeitadas as garantias trabalhistas básicas previstas em nosso ordenamento jurídico.

O trabalho escravo encaixa-se em situações fraudulentas às vezes decorrentes de violência em certos casos violando a legislação trabalhista vigente e até mesmo entendimento da lei penal. Alguns trabalhadores são até mesmo forçados a trabalhar sofrendo constrangimentos físicos e morais, com jornada de trabalho em horário excessivo. Seguindo essa linha de raciocínio Sento-Sé (2000, p.52), explica que trabalho escravo contemporâneo se dá nos casos:

[...] em que o empregador sujeita o empregado a condições de trabalho degradantes, inclusive quanto ao meio ambiente em que irá realizar a sua atividade laboral, submetendo-o, em geral, a constrangimento físico e moral, que vai desde a deformação do seu consentimento ao celebrar o vínculo empregatício, passando pela proibição imposta ao obreiro de resilir o vínculo quando bem entender, tudo motivado pelo interesse mesquinho de ampliar os lucros às custas da exploração do trabalhador.

O trabalho escravo do século XXI se difere do trabalho escravo da época do Brasil Colonial, pois na atualidade o trabalhador é quem procura o emprego e acredita estar assim adquirindo uma oportunidade de melhores condições de vida, mas a promessa feita ao trabalhador pelo empregador pode se encontrar viciada, pois há vezes em que o trabalhador não pode nem mesmo deixar o emprego ao qual vive em condições degradantes, pois possui medo de que não tenha como receber o que lhe é de direito se encontrando em constrangimento físico e moral devido às péssimas condições de trabalho.

Com o passar do tempo em decorrência de todos esses acontecimentos o Estado viu-se na obrigação de redigir normas que protegessem os direitos trabalhistas não permitindo então qualquer forma em desacordo de prestação de serviço. Deu-se atenção ao empregado que sempre foi nesta relação de convívio social a parte mais fraca, então assim surgiu o direito do trabalho, tendo isto como base principal, desta fora expõe Romar (2014, p.34)

O fundamento do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, parte economicamente mais fraca da relação jurídica. Sem a proteção jurídica do

trabalhador, sua relação com o empregador se revela desequilibrada e, portanto, injusta.

Com as devidas proteções o direito do trabalho passou a tratar de igual forma os trabalhadores urbanos e rurais a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, mais precisamente no art.7º, assegurando a estes o mesmo amparo legal. Porém o conceito de trabalhador sendo rural ou urbano é dado de forma diferente devido a decorrência de realização de atividades diferenciadas, a Convenção nº 141 da OIT, de 1975 definiu o trabalhador rural como:

Toda pessoa que se dedica, em região rural, a tarefas agrícolas ou artesanais, ou a serviços similares ou conexos, compreendendo não só os assalariados, mas também aquelas pessoas que trabalham por conta própria, como arrendatários, parceiros e pequenos proprietários.

A partir de então com a definição conceitual estabelecida o Estado passou a regularizar as relações de emprego dando a devida atenção a cada ramo de trabalho, desta forma ao analisar a situação do trabalhador rural viu-se a necessidade de aplicar a ele direitos específicos, com isto o surgimento da Lei 5.889/73 que protege expressamente o trabalhador rural, a sua aplicabilidade se dá em conformidade com a proteção constitucional e os demais direitos como os previstos na CLT.

Partindo destes acontecimentos torna-se importante a apresentação das determinações legais que protegem a atividade do trabalhador rural, dando a este condições dignas de trabalho que atendam a finalidade de proporção de uma qualidade de vida não o submetendo a trabalhos totalmente desumanos como eram feitos na época como mencionado acima.

2.1 Dos Direitos do Empregado Rural

O empregado é amparado pela legislação que visa dar a ele condições adequadas de trabalho, no caso de proteção ao direito do empregado rural é dado pela Lei 5.889/73 e também na Consolidação das Leis do Trabalho que até conceitua em seu art. 3º o trabalhador como sendo a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual ao empregador mediante recebimento de salário. A

diferença do texto deste artigo para a definição do empregado rural que se faz presente no art. 2º da mencionada lei é que este presta serviço em propriedade rural ou prédio rústico, desta forma difere-se apenas a localidade da prestação do serviço.

A menção dos referidos artigos quanto ao recebimento de salário faz-se importante, pois é a partir deste momento que se previne o combate à relação entre chefe e subordinado de forma a não existência de trabalho escravo, assim como determina Martins (2009, p. 130)

Subordinação vem do latim *subordinatione* ou de *subordinatio, onis*, significando submissão, sujeição. A submissão ou sujeição não podem, porém, levar o trabalhador à escravidão ou servidão.

A subordinação pode então ser entendida como aquela que está abaixo, realizando e executando ordens daquele que está acima, assim o controle legislativo tende a prevenir que o tratamento não seja além do adequado.

Ao tratar dos direitos dos trabalhadores a Constituição Federal os regulou em seu art. 7º que afirma que estes são aplicados de forma igualitários aos trabalhadores urbanos e rurais, e ainda resguarda os direitos relatados através de incisos, que assim apresentam o amparo celetista dos empregados.

O texto do referido artigo diz que os direitos são assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais de forma igualitária, e ainda são assegurados quaisquer direitos que visem melhorar a condição social, desta forma fica inteiramente assegurado ao trabalhador a proteção da sua integridade profissional.

Quando o texto do exposto artigo trata de trabalhador rural também engloba o cortador de cana-de-açúcar que exerce função agrícola de forma remunerada sendo este o lugar onde o mesmo retira seu sustento. O trabalhador rural é dependente do empregador realizando todas as funções a ele atribuídas e recebendo a devida remuneração. Desta forma trabalho rural poderá ser conceituado por Paidá (2012) como sendo:

Toda atividade desempenhada em propriedade rural com fins lucrativos, ou em prédio rústico destinado à exploração agrícola, pecuária, extrativa ou agroindustrial, mesmo estando localizado em perímetro urbano, mas com atividade utilizada em agro econômica.

É preciso que se tenha o objetivo lucro para que seja declarado o trabalho rural, sendo a atividade realizada em perímetro rural mesmo tendo estabelecimento empregatício na zona urbana, portanto mesmo que a empresa contratante do cortador de cana de açúcar esteja situada na cidade este será tratado como trabalhador rural, pois exerce suas funções no campo tendo natureza agrícola.

Neste sentido, ao trabalhador rural é assegurado o salário referente ao contrato de trabalho que este está submetido, como expresso pelo texto legal precisamente no art. 7º, inciso IV, da CRFB de 1988, mas deste que respeite o valor mínimo estipulado pela citação da base legal. Este deverá atender as necessidades individuais do trabalhador e sua família. Sendo entendido por Romar (2014, p. 269): “Salário e remuneração correspondem à contraprestação pecuniária paga ao empregado em decorrência da sua prestação de serviços”.

Os direitos dos trabalhadores rurais e urbanos como mencionado acima são iguais, porém cada atividade é detentora de determinações, pois a estes às vezes podem ou não serem aplicadas imposições judiciais, como por exemplo, o caso dos cortadores de cana-de-açúcar que possuem determinações específicas ao ramo de atividade prestada. É importante que se apresente os direitos previstos pela legislação de forma a resguardar a proteção destes.

É de suma importância quanto aos direitos do trabalhador rural à análise da jornada de trabalho, que será apresentado adiante quanto à forma de sua realização, os devidos horários a serem executados pelo empregado rural diariamente e semanalmente, os devidos intervalos, tudo assegurado pelo texto da Constituição Federal, pela legislação trabalhista e contratos de trabalho em conformidade com a lei do trabalhador rural. Assim, quanto à definição do horário de trabalho determina Martins (2009, p. 487) ser: o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento que se inicia até seu termino, não se computando porem seu tempo de intervalo.

De acordo com o texto legal, conforme art. 7º, inciso XIII, da CRFB/88, a jornada de trabalho será de 8 (oito) horas diária e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desta forma as horas que extrapolam o período determinado serão computadas como horas extras não podendo ser superior a duas horas diárias acordadas entre empregado e empregador ou acordo e convenção coletiva de

trabalho (art. 7º, *caput*, Decreto n. 73.626), devendo ser pagas com adicional de 50% da hora normal de trabalho (art. 7º, § 1º, do citado Decreto).

O trabalho quando realizado de forma continua excedendo a 6 (seis) horas de serviço deverá ser concedido um intervalo para repouso e alimentação, será de no mínimo 1 (uma) hora, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, e não poderá exceder a 2 (duas) horas (art. 71, CLT, Decreto Lei 5452/43). Neste sentido o art. 5º da lei do empregado rural determina que a paralisação do serviço se dê em observação aos usos e costumes de cada região. Pode neste caso reduzir o limite mínimo de horário para repouso ou alimentação quando se der por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, ou receber parecer do Serviço de Alimentação e Previdência Social, não prejudicando o trabalhador e nem estando este em regime de trabalho estendido às horas suplementares (art. 71, § 3º, da CLT). Em se tratando do empregador que não conceder o período de descanso em conformidade com a determinação legislativa, deverá pagar ao seu subordinado o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a remuneração da hora normal de trabalho (art. 7º, § 4º, da CLT).

A legislação trabalhista prevê o descanso entre uma jornada e outra de trabalho assegurando assim um período mínimo de 11 (onze) horas para início de nova atividade laborativa, nos termos do art. 5º da Lei n. 5.889/1973. Caso não concedido gera-se efeito ao empregador conforme mencionado acima, de acordo com entendimento da CLT computando assim pagamento de horas extras.

O pagamento de horas extras devido a prolongação do horário de trabalho poderá ser dispensado quando resultar em horas intermitentes de prestação de serviço ou acordo coletivo à decisão de que as horas ultrapassadas em um dia serão reduzidas em outro não ultrapassando o horário semanal (art. 7º, §2º, do Decreto n. 73.626/731 e art. 66, da CLT).

Desta forma a jornada diária de trabalho poderá ultrapassar a prevista legalmente para que se conclua serviço que não pode esperar seja por motivo de força maior ou não pode ser adiado, o período excedente não necessita de acordo coletivo mais devendo ser notificado 10 dias à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou antes disso informado aos agentes locais (art. 8º, § 1º, do Decreto n. 73.626).

O mencionado horário excedente pela situação de força maior não será remunerado com valor inferior à hora normal, nos demais casos o adicional é superior a 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal. Respeitando também o limite de 12 (doze) horas diárias.

Nos demais casos, a remuneração será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à hora normal; e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas (art. 8º, § 2º, do Decreto n. 73.626). A limitação de 12 (doze) horas diárias também deve ser aplicável aos casos de força maior (art. 8º, § 2º, do Decreto n. 73.626).

Sendo assim, está presente também no art. 7º, incisos XIII e XVI, da CRFB/88 que todo serviço que exceder o horário normal de trabalho fixado pela legislação deverá ser remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento).

O horário de serviço é computado como todo o período em que o empregado fica à disposição do empregador assim como determinado acima, desta forma a legislação apresenta a situação que é decorrência da locomoção do empregado que presta serviço no campo. Assim, de acordo com as legislações trabalhistas serão computado como horas de serviço as horas em que o empregado esteja a caminho do local do serviço, estando este em difícil acesso e sendo o transporte fornecido pelo empregador, ou quando não existir transporte público regular. Caso também quanto ao horário de início e de término da prestação de serviço não condizerem com o do transporte, nestes casos a identificação destas horas se darão como horas *in itinere*, devendo ser pagas ao trabalhador a remuneração normal das horas trabalhadas. O simples fato de que o transporte público é insuficiente não gera a obrigação do pagamento das mesmas, desta maneira quando o transporte público é prestado até determinado trecho a continuação do trajeto será remunerado como horas *in itinere*. Estas horas são computadas no horário normal de trabalho sendo assim sua extrapolação considerada horas extraordinárias, desta forma está de acordo a Sumula 90 do TST.

Neste sentido, ao se tratar dos cortadores de cana-de-açúcar da cidade de Rubiataba-Go de acordo com a 30ª Convenção Coletiva do setor Sucroenergético precisamente na Cláusula Vigésima Oitava fica acordado entre a empresa e os trabalhadores que os que forem detentores de horas *in itinere* na condição do art. 58, §2º da CLT ficara convencionado o tempo pré-fixado de 01 (uma) hora *in itinere*

por dia efetivamente trabalhado, independente do número de horas trabalhada no dia, sendo estas calculadas sobre o piso salarial desta categoria.

Ao trabalhador não se assegura somente horas suplementares mas também ocasiões que se fazem necessárias para que o mesmo consiga realizar a atividade a qual foi designado.

2.1.1 Adicional de insalubridade

É importante a verificação da qualidade de local onde o trabalhador exerce suas atividades, quando submetido a trabalho insalubre ou em estado de periculosidade se faz necessário o devido amparo para que este não venha a sofrer com as condições a ele impostas. Neste sentido determina a Lei 5.889/73 do trabalhador rural, precisamente em seu art. 13 que diz: “ Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do ministro do Trabalho e Previdência Social”.

O termo insalubridade que é apresentado no art. 189 da CLT refere-se a este “pago” de forma que integre a remuneração do trabalhador, sendo este assegurado pelo artigo mencionado como atividades que possam prejudicar a saúde do empregado quando ultrapassado o limite de tolerância em relação a natureza da atividade, a exposição do mesmo a atos prejudiciais a sua integridade física. Conforme definição para Oliveira (2001, p. 172), trabalho insalubre é:

Aquele que afeta ou causa danos à saúde, provocando doenças, ou seja, é o trabalho não salubre, não saudável. Muitas enfermidades estão diretamente relacionadas e outras são agravadas pela profissão do trabalhador ou as condições em que o serviço é prestado, o que possibilita a constatação do nexo entre o trabalho e a doença.

Desta maneira o trabalho insalubre prejudica a integridade pessoal fazendo com que este fique em enfermidade não podendo até mesmo continuar executando atividades que necessitem de seu esforço físico. O trabalhador desenvolve problemas de saúde conforme executa a atividade a qual lhe foi imposta, recebendo assim proteção legislativa.

Nesta situação o trabalhador do corte de cana-de-açúcar muitas das vezes é totalmente exposto ao tempo ficando à mercê de proteção à sua saúde, este fica várias horas sob o sol, mas neste caso o termo insalubridade deve ser aplicado quando este trabalhador fica exposto a altas temperaturas de calor, sendo neste caso decorrência de raios ultravioletas emitidos pelo sol e não necessariamente a simples exposição solar. Mas neste caso a constatação do agente nocivo à saúde deverá ser analisada pelo Ministério do Trabalho sendo este assunto abordado mais adiante

O texto constitucional foi capaz de proteger o trabalhador que se encontre em execução de atividades insalubres resguardando assim a estes o direito ao adicional de insalubridade, mais precisamente em seu art. 7º, inciso **XXIII**.

Desta maneira o trabalhador quando exposto a trabalhos insalubres é respaldado por um limite de tolerância que quando ultrapassado o mesmo então deverá receber adicionais em sua remuneração com o objetivo de lhe assegurar as intenções de satisfação profissional e não prejuízos à sua integridade.

Desta forma determina o texto da Norma Reguladora n. 15 e ainda informa o valor destinado ao adicional pago juntamente com a remuneração, sendo:

15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

O adicional é calculado sob o salário mínimo em graus de elevação do risco prejudicial à saúde sendo decorrente de insalubridade. O salário mínimo vigente hoje é de igual maneira atribuído a todos não sendo mais separado por região, desta maneira todos os adicionais de insalubridade serão calculados sobre o salário mínimo vigente à época da prestação do serviço.

E sendo assim ao trabalhador rural deverá ser resguardado o direito de verificação quanto às condições de trabalho prestadas em sua observância à análise de higiene e segurança, conforme o art. 28 do Decreto n. 73.626/74.

Desta forma a insalubridade é encontrada quando o empregado realiza atividades em locais cuja Norma Reguladora n. 15 determina ser estes possuidores de ruídos de impacto, temperaturas elevadas de calor, altas vibrações, frio, umidade, níveis altos de radiações, sendo também quando houver existentes riscos de epidemias bactericidas ou vírus decorrentes de agentes biológicos, se tratarem de agentes químicos corre-se o risco quanto às substâncias químicas e poeiras minerais.

Reza quanto ao pagamento do adicional de insalubridade, especificamente no art. 190 da CLT, que fica destinado ao Ministério do Trabalho o papel de aprovar a existência de operações insalubres caracterizando ou não sua existência, até mesmo os limites impostos ao período máximo de tolerância quanto a exposição do trabalhador aos agentes nocivos, desta forma cabe ao órgão ministerial determinar quanto a real existência de agentes que impliquem o pagamento do adicional de insalubridade. O adicional poderá cessar de acordo com o art. 194 da CLT quando ficar constatado a eliminação do risco nocivo.

Assim, de acordo com as determinações legais, ao trabalhador é preservado tanto sua segurança quanto a higiene do local onde exerce suas funções objetivando prevenir acidentes e riscos nocivos à sua saúde física e mental, este deve observar as normas e tomar as devidas precauções de forma a evitar qualquer problema. À empresa cabe assegurar a efetivação de normas de medicina e segurança do trabalho instruindo seus trabalhadores para que estes não venham a ser vítimas de acidentes de trabalhos ou doenças ocupacionais, e assim quando o caso for propício pagar o devido adicional de insalubridade.

2.1.2. Equipamento de proteção individual

É indispensável a disponibilização de equipamentos de segurança que venham a proteger o trabalhador de possíveis riscos que possa correr prejudicando

sua saúde e sua integridade física. Um ponto a ser levado em consideração é que o uso deste equipamento só será obrigatório quando no ambiente de trabalho não for possível a solução deste risco de outra forma, neste caso se o trabalhador executar suas funções em constante perigo será totalmente viável a utilização dos mesmos. A prevenção de acidentes protege a integridade do trabalhador, sendo importante ressaltar conforme Nascimento (2011, p. 848) que:

A segurança do trabalho é o conjunto de medidas que versam sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de seus equipamentos, visando à garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 6, quanto aos equipamentos de proteção individual que são de uso indispensável, para que se obtenha a satisfação intencional de proteção do trabalhador, podem ser: 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.

O equipamento como já relatado é de uso individual protegendo a integridade de cada um que o utiliza. Assim o trabalhador deve ser responsável pelo seu equipamento zelando pela preservação do mesmo e cobrando quando este não lhe é disponibilizado, pois o fornecimento é de responsabilidade do empregador.

Com base neste entendimento é importante apresentar ainda em conformidade com a NR nº 6 a obrigatoriedade do fornecimento do equipamento por parte do empregador, apresenta-se assim que:

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
- b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas;
- c) para atender a situações de emergência.

É claramente exposto na presente citação que os equipamentos de proteção deverão ser disponibilizados de forma gratuita não sendo o trabalhador responsável pelo pagamento dos mesmos, estes deverão ser adequados para a realização das atividades de forma específica e mantidos pelos empregados em estado de

preservação e funcionamento (NR 31, itens 31.20.1.1). Como exemplo no caso dos cortadores de cana-de-açúcar que são respaldados de equipamentos específicos sendo apresentados de forma detalhada adiante.

Neste caso especificamente aplicado aos cortadores de cana-de-açúcar considera-se equipamentos adequados e destinados aos membros inferiores (NR 31, 31.20.2, alíneas f2 e f5):

31.20.2 O empregador rural ou equiparado, de acordo com as necessidades de cada atividade, deve fornecer aos trabalhadores os seguintes equipamentos de proteção individual:

- f) proteção dos membros inferiores;
- 2. botas com biqueira reforçada para trabalhos em que haja perigo de queda de materiais, objetos pesados e pisões de animais;
- 5. perneiras em atividades onde haja perigo de lesões provocadas por materiais ou objetos cortantes, escoriantes ou perfurantes;

Sendo assim, o equipamento destinado deve prevenir lesões que advenham da utilização de objetos cortantes como no caso dos cortadores de cana-de-açúcar, o facão utilizado por eles. Os membros a sofrerem riscos neste caso são os pés e as pernas que ficam expostos ao perigo devido ao movimento do corte da cana-de-açúcar sendo esta cortada rente ao chão.

Ainda neste sentido, de acordo com relação à necessidade de proteção a exposição dos membros superiores expõe-se que (NR 31, item 31.20.2, alínea “g”):

31.20.2 O empregador rural ou equiparado, de acordo com as necessidades de cada atividade, deve fornecer aos trabalhadores os seguintes equipamentos de proteção individual:

- g) proteção do corpo inteiro nos trabalhos que haja perigo de lesões provocadas por agentes de origem térmica, biológica, mecânica, meteorológica e química

Desta forma, é necessário que o empregador forneça ao trabalhador do corte de cana-de-açúcar luvas que deverão possuir um Certificado de aprovação do Ministério do Trabalho, com o objetivo de regular a adequação dos equipamentos e a substituição dos mesmos quando julgar necessário. É necessário também o fornecimento de camisas de mangas compridas e adequadas quanto ao tamanho,

transpiração, flexibilização, não permitindo que este fique exposto ao sol que tem elevações térmicas prejudiciais à saúde, isso é tanto para o cortador como para os demais envolvidos no processo de produção, neste caso em conformidade com NR 31, item 31.20.4.

A utilização dos equipamentos individuais de proteção é dependente de obrigações para ambas as partes tanto para quem os fornece quanto para os que o utilizam. De acordo com a NR n. 6 fica o empregador responsável por fornecer os equipamentos adequados quanto à proteção, orientar exigindo seu uso. Os devidos equipamentos devem ser autorizados pelos órgãos nacionais e assim por eles regulamentados, sendo devido que se dê instrução adequada para o trabalhador de forma que este saiba utilizar os equipamentos, quando necessário será imprescindível a reparação do mesmo quando em decorrência de dano, fica também ao seu cargo o papel de higienização e manutenção periódica.

Ainda neste sentido fica a cargo do empregado a obrigação de utilizar de forma adequada todos os equipamentos e as suas devidas finalidades respaldando-se do papel de conservá-los e mantê-los em perfeito estado. Quando o equipamento fornecido necessitar de manutenção é papel deste informar ao empregador as devidas necessidades a serem sanadas, desta forma cumprirá a determinação de forma adequada de uso imposta pelo empregador.

O uso de equipamentos de proteção é necessário em todas as prestações de serviço que necessitam de atenção especial devido a presença de alguns riscos prejudiciais a todos que são submetidos a estes, desta forma a sua utilização é indispensável e obrigatória regulamentada pela Norma Reguladora que trata do devido tema e que é amparado pelo Ministério do Trabalho que oferece toda atenção necessária quanto à proteção da integridade física dos trabalhadores.

2.1.3 Meio de transporte dos trabalhadores

A abordagem deste assunto é importante, pois seu relato está presente na NR 31 dando atenção a pontos importantes ao direito dos trabalhadores rurais, sendo que o papel deste é assegurar condições apropriadas de trabalho desde a

utilização do transporte para se chegar ao local da prestação do serviço até a conclusão do mesmo.

O trabalhador ao se locomover para o local de trabalho, no caso quando de difícil acesso por estar situado em zona rural em algumas vezes é beneficiado com o transporte coletivo de passageiros oferecido pelo empregador. Os termos referentes a este tipo de transporte em se tratando de legalidade e amparo ao trabalhador deverá respeitar determinações que o regulamentam. Neste sentido fica acordado pela 30ª Convenção Coletiva do Setor Sucroenergético do Movimento Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais, precisamente na Cláusula Trigésima Sexta que:

Os empregadores rurais fornecerão transporte seguro e gratuito para o local de trabalho aos seus empregados rurais na atividade de corte manual de cana-de-açúcar, conduzido por motoristas habilitados, evitando-se o excesso de velocidade, observando as normas da NR 31.

Cada região onde se situa a empresa contratante é possuidora de autoridades de trânsito que regulamentam e controlam todos os meios de transporte público por isso de acordo com a NR 31, item 31.16.2, o transporte oferecido aos trabalhadores deverá estar em conformidade com as determinações dadas pelas autoridades competentes que ali o controlam.

Desta maneira, o transporte cumpre algumas determinações dadas pela regulamentação tratando, que cada trabalhador deverá permanecer em todo o trajeto sentado prevenindo traumas maiores em caso de acidente. O motorista deverá possuir identificação e a autorização necessária para a condução do veículo, neste caso habilitação. Em se tratando dos equipamentos utilizados no trabalho, como os facões, no caso dos cortadores de cana-de-açúcar, estes deverão ser transportados em compartimentos separados dos passageiros evitando qualquer tipo de possíveis lesões em caso de acidentes.

Quando for necessária a utilização de transportes adaptados deverão se dar apenas em situações que necessitem momentaneamente deste meio de transporte, mas é necessário que a autoridade de trânsito competente permita a utilização do mesmo que deverá apresentar condições mínimas de segurança de acordo com NR 31, item 31.16.2.

2.2 Contrato de Safra

A abordagem deste assunto é de forma totalmente relevante, pois o trabalhador que exerce atividade no corte de cana-de-açúcar trabalha em conformidade com o contrato de safra sendo este uma prestação de serviço temporário amparado pela Lei nº 5.889/73 e o Decreto nº 73.626/74, por se tratar do contrato aplicado a esta categoria sua apresentação é importante de forma a averiguar a satisfação contratual respeitando os parâmetros legais.

O conceito daquele que está submetido ao contrato de safra pode se determinar de acordo com o entendimento do MTE (2002, p.18), sendo este: É empregado safrista a pessoa física que presta serviço a empregador rural mediante contrato de safra, isto é, contrato dependente de variação estacional na atividade agrária.

Este empregado presta serviço de forma temporária não possuindo vínculo permanente com o empregador, a relação de emprego dura somente até o final da prestação do serviço se obtendo o objetivo desejado e o período indicado para a execução da atividade.

Ainda em continuidade quantos aos conceitos, no mesmo amparo o contrato de safra é MTE (2002, p.19)

Aquele que tem sua duração dependente da influência das estações nas atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. Trata-se de trabalho não-eventual, inserido na atividade-fim do produtor rural.

Contudo, o trabalho depende do período a ser prestado, conta-se o período do plantio até o da colheita, o serviço é de forma estacional não sendo permanente, pois depende de variação temporal para que se dê início à produção agrícola.

O contrato de safra não possui um dia determinado para seu término, possui previsão, sendo vigente pelo tempo necessário para a satisfação agrícola, a natureza deste contrato juntamente com o período temporário justificam a firmação do prazo, de acordo com o art. 443, § 2º, alínea “a” da CLT.

Aquele que trabalha nesta condição de safrista terá os mesmos direitos assegurados pelas normas previdenciárias, sendo assinada sua CTPS, férias proporcionais, adicionais de horas extras e 1/3 de férias, acréscimo de 50% (cinquenta por cento), descanso semanal remunerado, FGTS, INSS, e 13º salário. Esta proteção se dá com o objetivo de que nenhum trabalhador se veja prejudicado por estar sob uma condição de contrato temporário. Diante do amparo pela Lei 5.889/73 do empregado rural em seu art. 14, o safrista quando expirado o contrato deverá receber do empregador 1/12 (um doze avos) do salário mensal a título de indenização, isto por se dar pelo mês de serviço ou superior a 14 (quatorze) dias. O tempo deste contrato não é o mesmo em que o trabalhador é submetido quando ingressa em algum ramo empregatício, passando por um período de experiência se capacitando para o cargo, o tempo em questão é decorrência das estações temporais na atividade, não podendo ser o trabalhador prejudicado.

Quando se tratar de atividade produtiva por determinado período anual, o contrato será de safra respeitando a legislação vigente e o acordo coletivo de trabalho vigente, ficando a critério do empregador rural, e ainda o objeto de plantação ou colheita em tese não integrara a remuneração do empregado. Assim determina o art. 12 da Lei 5.889/73.

3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO EMPREGADO RURAL NO CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR NA CIDADE DE RUBIATABA-GO

Tendo em vista a existência da época escravocrata que privava totalmente as pessoas de condições dignas de vida e trabalho, e determinadas situações que abrangem aspectos de trabalhos degradantes e desumanos, o presente capítulo busca traçar um paralelo entre o trabalho escravo da época da exploração do ser humano durante o período colonial com o trabalho prestado nos dias atuais. Ademais a intenção do presente capítulo é trazer dados, levantando a questão se ainda existem trabalhadores em condições degradantes, a constante busca pelo combate deste tipo de prática, e as penalidades a serem aplicadas aos empregadores que cometem este tipo de irregularidade.

O trabalho prestado atualmente muito se difere ao trabalho da era Brasil Império, pois hoje o trabalhador é regente de direitos e garantias que combatem a discriminação humana, mas se assemelha quanto a algumas condições trabalhistas que não são respeitadas às vezes por parte do empregador e determinadas por lei.

O trabalhador é protegido pela legislação por acordos e convenções sendo expressamente proibida qualquer forma de discriminação com a classe. Não se pode submeter ninguém a condições desumanas, seja em qualquer circunstância, respeitando assim o princípio da dignidade da pessoa humana.

Desta forma o tema tratado em relação ao trabalhador não se trata somente de assegurar a ele os direitos trabalhistas, como por exemplo, o direito à saúde e proteção quanto à sua integridade, mas trata também da correlação com o respeito aos direitos humanos e sociais sendo estes algumas das vezes totalmente desrespeitados.

À propósito, Moraes (2003, p. 36) diz que:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas constituindo-se um mínimo invulnerável que todo o estatuto jurídico deve assegurar.

Diante de tal afirmação depreende-se a importância do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas, haja vista que o trabalhador é merecedor de toda proteção existente no ordenamento jurídico vigente.

3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

A decorrência de relações em desacordo com a legislação que protege o trabalhador vem do tratamento desigual ferindo a dignidade daqueles que são explorados. A análise deste assunto é importante para que se compreenda a importância do preâmbulo da Constituição Federal que, expressa em seu texto o tratamento adequado em todas as situações que envolvam relações humanas e neste caso decorrência de relações trabalhistas. O envolvimento de tratamento subordinado determina uma atenção especial respeitando todos os direitos impostos a esta relação. A fundamentação é não deixar que o trabalhador se torne uma propriedade daquele ao qual está subordinado e é executor de ordens pelo vínculo empregatício. Diante disto a relação que viola o princípio da igualdade leva a uma convivência discriminatória e com isso acaba acarretando prejuízos na relação entre patrão e subordinado. (NASCIMENTO, 2011, p. 734):

A discriminação no trabalho deve ser entendida como a concomitante ao curso da relação de emprego e pode afetar diversos direitos do trabalhador como a discriminação nos salários, na jornada, nas exigências do chefe, nos descansos, nos horários de refeições, na concessão de descansos semanais e assim por diante.

Em se tratando de relação de trabalho o objetivo almejado pelo trabalhador é a sua satisfação profissional dando a ele condições de vida buscando seu próprio sustento e de sua família. Nesta razão a escravidão contemporânea é totalmente inadmissível resgatando e respeitando os seus direitos humanos.

No Brasil foi incluída no texto constitucional, mais especificamente no art. 1º, a dignidade da pessoa humana sendo tratada como princípio das normas de direito, assim o cidadão brasileiro deve ser tratado de forma respeitosa dando a ele segurança, não admitindo qualquer forma de discriminação.

Piovesan (2000, p. 54), apresenta sua análise quanto à dignidade da pessoa humana:

[...] está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora “as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro.

O texto constitucional deixa claro que tanto o Estado quanto a sociedade devem respeitar a dignidade de cada pessoa, sendo garantido também os direitos fundamentais existentes e assegurados na Constituição de 1988 devido à sociedade brasileira.

O Preâmbulo da Constituição¹ ao assegurar os direitos sociais e individuais: liberdade, segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça trata mais do que simplesmente assegurar os direitos individuais, é uma forma também de relatar que o Estado juntamente com a sociedade deverá respeitar uma obrigação devendo ser cumprida por todos, tratando-se de uma norma constitucional.

Dallari (2001, p. 242-269), retrata que o preâmbulo da Constituição de 1988 aborda o convívio pessoal e a relação da sociedade, e é o que dá base aos direitos e garantias fundamentais. Assim vejamos:

O Preâmbulo da atual Constituição brasileira é bem adequado a uma Constituição democrática, segundo as modernas concepções. Ele ressalta que a Constituição foi elaborada por processo democrático, mas acrescenta que a Constituição é um instrumento para a consecução de objetivos fundamentais da pessoa humana e de toda a Humanidade. Um dado final que tem grande importância é que na obra de vários constitucionalistas brasileiros contemporâneos, assim como na jurisprudência, já é referido o Preâmbulo como norma constitucional, de eficácia jurídica plena e condicionante da interpretação e da aplicação das normas constitucionais e de todas as normas que integram o sistema jurídico brasileiro.

Importante ressaltar o parecer da Declaração Universal dos Direitos do Homem, retratando em seu art. 1º que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direito”, a dignidade é assegurada a todos sem exceção, não importando a situação em que se encontre. A dignidade da pessoa humana é vista como um princípio fundamental para a convivência harmônica em sociedade, sendo a dignidade qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano.

¹ “Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.” – Preâmbulo da Constituição Federal Brasileira de 1988.

Sarlet (2002, p. 55) afirma que a dignidade da pessoa humana implica em um:

Complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Devido a relação entre pessoas decorrentes do convívio social todos devem respeitar a dignidade uns dos outros, desta forma é possível se ter um convívio social de forma harmônica, nas situações de subordinação ou até mesmo de poder, sendo decorrência de um poder econômico ou entre outros. A paz social é indispensável para que esta relação não ultrapasse o devido tratamento humanitário se tornando um poder arbitrário. A dignidade é a base para todas as relações sociais sendo atribuída a ambas as partes não podendo ser exercida somente por um.

Nesse sentido ainda temos a visão de Sarlet (2002, p. 41), que entende:

A dignidade, como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado, de tal sorte que não pode cogitar na possibilidade de determinada pessoa ser titular de uma pretensão a que lhe seja concedida a dignidade.

Dignidade deve ser respeitada em todos os casos dando atenção especial àqueles que possuem poder econômico, facilitando assim a exploração perante os que necessitam da relação de contato entre patrão e empregador para proventos de sua existência, dando condições de vida, se dando como exemplo as relações trabalhistas.

O princípio da dignidade da pessoa humana é conhecido pelo seu poder normativo não sendo apenas defensor da ciência jurídica, mas é tratado como uma norma, uma relação de direito até mesmo dentro das atividades trabalhistas, com o objetivo de proteger os direitos dos trabalhadores. Sussekind (2000, p. 146) expressa que: o respeito à dignidade do trabalhador constitui um dos direitos supra estatais inerentes ao ser humano, cuja observância independe da vigência de leis nacionais ou internacionais.

Outro que retrata seu posicionamento quanto à relação de trabalho se dando como um convívio social onde o empregador necessita de mão de obra para adquirir lucro decorrente desta, e o empregado tenha a necessidade de garantir seu sustento

e de sua família, obtendo assim a garantia de uma necessidade existencial, desta forma Ruprecht (2001, p. 105) prescreve que:

Esse respeito à dignidade do ser humano do trabalhador tem diversas vertentes. Em primeiro lugar, deve ser respeitado como homem com todos os direitos que lhe outorga essa categoria. Além disso, sua remuneração lhe deve permitir, a ele e a sua família, pelo menos uma vida honrada, de acordo – justamente – com essa categoria de ser humano. Deve também fazer que seu trabalho se desenvolva em condições de segurança, higiene e condições adequadas de trabalho. Finalmente, deve ter a certeza de que, desde que cumpra corretamente sua tarefa, terá respeitado seu emprego ou será adequadamente indenizado. Esse princípio é a base da humanização do trabalho, que envolve a proteção do homem trabalhador tanto no seio da empresa como fora dela, compreendendo a família.

Desta maneira o princípio da dignidade da pessoa humana é totalmente aplicável na justiça do trabalho, combatendo trabalhos indignos e desrespeitosos assegurando a devida relação trabalhista para que seja atendida a necessidade do trabalhador e não somente as satisfações do meio econômico.

3.2 A prevenção do atual trabalho escravo

Desde a antiguidade o homem se relaciona entre si, sempre buscando a concretização de interesses próprios não importando a forma necessária para se chegar ao objetivo. Tudo começou pela mão de obra escrava até chegar ao sistema capitalista que temos hoje através da mão de obra remunerada dando seguimento ao relacionamento do homem com o homem.

O controle pela prevenção de exploração do trabalhador se dá através do Estado que controla a relação do capital com o trabalho fazendo se valer por meio de leis, não permitindo meios de desigualdades dentro do setor econômico e o meio jurídico; a intenção é proteger o mais fraco dentro do ramo empresarial sendo este o trabalhador.

A Constituição da República Federativa do Brasil em capítulo próprio tratou da proteção ao direito do trabalhador chamando o de Dos Direitos Sociais, a partir do art. 6º, estabelecendo assim a prevenção de entendimentos contrários quanto à lei maior. O trabalhador é amparado pela lei de forma que não sofra com represálias às quais estão subordinados. Por mais que a lei vigente previna a proteção do direito dos trabalhadores é possível de se ver no Brasil condições de trabalho análogo ao

de escravos contrariando o próprio texto constitucional, violando até mesmo os direitos humanos que condizem com a relação de trabalho.

Dodge (2002, p. 133), apresenta em seu texto dados que relatam uma possível existência de trabalho escravo no século XXI:

A escravidão existe no Brasil, os casos não são isolados, nem atingem reduzido número de pessoas. Foi utilizada para promover a ocupação da Região Amazônica na década de 70, conforme denúncia pública pioneira de dom Pedro Casaldáliga, bispo católico, em carta pastoral (Casaldáliga, 1971). Foi largamente utilizada na década de 80 em empreendimentos agrícolas de grandes e modernas empresas como Bradesco, BCN, Bamerindus, Volkswagen (Martins, 1997). Continua a ser amplamente utilizada na Região Amazônica - mas também no Mato Grosso do Sul e em Minas Gerais -, mediante o aliciamento de trabalhadores, em diferentes pontos do território nacional, sobretudo em localidades onde não há oportunidades de emprego ou de trabalho.

A analogia ao trabalho escravo algumas vezes pode se dar pelo fato de prestações de serviços em desacordo com determinações estipuladas, por exemplo, pelo Ministério do Trabalho que previnem atos que possam prejudicar a integridade física dos trabalhadores. Neste sentido os EPI que são indispensáveis em execução de atividades que ofereçam riscos ao empregado, tratam de desconformidade com preceitos legais, pois pode o empregador não oferecer o que lhes são devidos, fazendo com que assim os trabalhadores fiquem expostos ao risco de sofrerem algum acidente. Este caso pode ser visto como uma condição de serviço comparado ao escravocrata que não oferecia proteção alguma aos empregados. Podem-se encontrar empregadores que não concordem com o oferecimento de EPI. Barelli (ano, p. 19), traz à baila a forma que alguns empregadores enxergam essa determinação legal:

Quando se fala para um empregador sobre a necessidade, por exemplo, de fornecer equipamentos de proteção individual do trabalhador, adequados à atividade, como um sapato fechado, uma botina mais apropriada, para proteger contra a foice, ou um chapéu de palha para proteger contra o sol, eles acham que essa determinação é um total absurdo. Consideram um absurdo a lei determinar que essa seja uma obrigação do empregador.

A relação contratual de trabalho nestes casos encontra-se com vícios, pois ao trabalhador é legalmente previsto condições dignas de trabalho que não são cumpridas ao longo da prestação do serviço. A sujeição de empregados a condições indignas de trabalho é decorrente da busca pelo lucro por parte dos empregadores que não possuem nenhuma intenção de fornecer aos trabalhadores as devidas

condições de trabalho determinadas pela legislação vigente. É importante observar que muitos trabalhadores são submetidos a longas jornadas de trabalho, prejudicando até mesmo o horário de intervalo para alimentação. Algumas vezes não possuem sua CTPS assinada que assim é visto como garantia de direitos trabalhando de forma com que a remuneração seja determinada de acordo com entendimento do empregador. Neste sentido determina Martins (2009, p.17) quanto à finalidade de proteção aos interesses do trabalhador:

É assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim o direito do trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços, num ambiente salubre, podendo por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade.

Neste sentido o trabalho escravo que pode ser encontrado ainda, se tornou um problema para a sociedade de um modo geral, as razões da possível existência do trabalho escravo se desdobram em alguns fatores como, por exemplo, a busca pelo lucro empresarial aproveitando de mão de obra barata, o empregador nestes casos não respeita os direitos trabalhistas, não pagando a devida remuneração, horas extras não remuneradas, equipamentos de proteção de baixa qualidade ou em certos casos o seu não fornecimento.

O Estado por meio de seus órgão competentes é detentor do poder de fiscalizar as atividades decorrentes de relação de emprego, tomando medidas para que atos em desacordos com a lei e normas não aconteçam. A fiscalização insuficiente abre as portas para que os empregadores explorem seus empregados, aparecendo assim formas alternativas de trabalhos escravo, onde é imposto aos trabalhadores péssimas condições de trabalho. Executando de acordo com a Convenção da OIT, nº 81, que condiz com a inspeção do trabalho nas empresas, juntamente com o art. 21 da CF que diz competir a União: XXIV - organizar, manter e executar a inspeção do trabalho;

Alguns casos não há a necessidade de que o trabalhador seja forçado a determinado trabalho ou que até mesmo seja privado de liberdade, basta que seja caracterizado as condições degradantes, como exemplo a falta benefícios à saúde, higiene e conforto; basta que não seja respeitado os direitos base do trabalhador, como os já mencionados do art. 7º e os respectivos incisos da CRFB, sujeitando-o a

um tratamento desumano, previsto no art. 5º, inciso III da CRFB, explorando suas habilidades e não retribuindo a este o seu devido reconhecimento.

O combate e prevenção do trabalho escravo acontecem de forma organizada, que busca a extinção destas práticas, mas devido o território brasileiro ser possuidor de uma enorme dimensão continental, em determinados casos é difícil a obtenção de dados pela insuficiência das políticas públicas, carência de recursos materiais e humanos para que os órgãos fiscalizem. As informações quanto a existência de trabalho análogo ao escravocrata podem se dar de acordo com o MPF (2014, p. 27)

Qualquer pessoa que tiver notícia da prática de trabalho escravo pode denunciar. A denúncia do crime pode ser apresentada a qualquer um dos órgãos que integram a Conatrae, à Polícia Federal, à Polícia Rodoviária Federal, em todas as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego espalhadas pelo País e também nas associações civis de defesa dos direitos humanos, sindicatos de trabalhadores, entre outros.

As prevenções deste problema sofrem constantes divulgações, alcançando um grande número da sociedade, fazendo com que assim o problema se espalhe e o combate seja eminente. A falta de acesso dos órgãos responsáveis a determinados lugares dificultam o combate a esta prática, com isso é importante o papel da mídia. Mas o combate se dá em conformidade com o entendimento do MPF (2014, p. 25)

As ações fiscais de combate ao trabalho análogo ao de escravo são coordenadas e executadas pela Divisão de Fiscalização Para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravo do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio dos auditores fiscais do Trabalho, principalmente aqueles que compõem o Grupo Especial de Fiscalização Móvel.

Em 5 de junho de 2001² foi criada uma comissão para desenvolver estratégias de combate ao trabalho escravo e formas de se regular o trabalho indígena, e foi utilizado como base as ações de natureza civis públicas. O papel do MPT é tentar acabar totalmente com esta prática.

No ano de 2002 em 12 de setembro por meio da Portaria 231/2002 surgiu a Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, substituindo assim a

² CAIXETA, Sebastião Vieira; FARIAS, Débora Tito. Projeto de Atuação na Prevenção e no Combate ao Aliciamento e à Intermediação de Mão de Obra Rural. Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/5211358046b9ce30abdbbd4a4a2297f/mao_obra_rural.pdf?MOD=JPERES&CACHEID=521135_8046b9ce30abdbbd4a4a2297f. Acesso em: 11 fev 2016.

comissão que reprimia esta atividade. A coordenadoria passou a ter o papel de retirar de imediato os trabalhadores dessa situação capacitando-os para que sejam inseridos de forma correta no mercado de trabalho. No ano seguinte a Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana criou um Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo com a intenção de desenvolver atividades que estimulassem a sociedade e desenvolvesse de forma eficiente o combatente para a extinção do trabalho escravo. Assim a fiscalização ganha força partindo da participação de todos.

O Ministério do Trabalho³ editou a Portaria n. 540/2004 com a função de expor para toda a sociedade nomes de empregadores que submeteram seus trabalhadores a condições degradantes de trabalho, sendo tal prática declarada como crime, previsto no Código Penal no art. 149. Como penalidade os nomes divulgados ficam proibidos de realizarem financiamentos em bancos públicos.

3.3 Aplicabilidade do art. 149 do Código Penal no combate a trabalhos em condições degradantes.

Com o combate ao trabalho escravo adveio juntamente com o Código Penal vigente o art. 149 do diploma legal, cujo papel é reprimir toda e qualquer forma de sujeição de trabalhador a regime análogo ao da época de escravatura, assegurando aos trabalhadores o respeito quanto à sua dignidade.

Após um período surgiu a Lei 10.803 de 11 de dezembro de 2003 que mudou a redação do artigo 149 do Código Penal, dando a ele interpretação mais específica para a sua aplicabilidade a estes casos de analogia, a partir deste momento o artigo deixou especificado de forma clara quais seriam os casos de trabalhadores submetidos a regimes escravos.

Veja-se o artigo 149 do Código Penal Brasileiro:

Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

³ Acesso em http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P540_04.html

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada da metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia ou religião ou origem.

A mudança com a advento desta lei definiu de forma clara as práticas consideradas criminosas proferidas contra aqueles que são submetidos às condições análogas a de escravo, sendo esta considerada crime, punindo atos que submetam alguém a trabalhos forçados ou jornadas exaustivas ocorrendo as chamadas condições degradantes de trabalho, pode ser devido a restrições de locomoção. A alteração desse enunciado do artigo previu totalmente o trabalho escravo determinando a sua criminalização, respeitando o princípio da dignidade da pessoa humana não deixando que ninguém seja submetido às condições desumanas de trabalho. Desta forma apresenta Capez (2012, p.375) o conceito de trabalho escravo dado por Hungria sendo ele:

A completa sujeição de uma pessoa ao poder de outra. Protege a lei penal, aqui, o status libertatis, ou seja, a liberdade no conjunto de suas manifestações. Refere-se o texto legal 'à condição análoga à de escravo', deixando bem claro que não se cogita de redução à escravidão, que é um conceito jurídico, isto é, pressupondo a possibilidade legal do domínio de um homem sobre o outro. O status libertatis, como estado de direito, permanece inalterado, mas, de fato, é suprimido. Entre o agente e o sujeito passivo se estabelece uma relação tal, que o primeiro se apodera totalmente da liberdade pessoal do segundo, ficando este reduzido, de fato, a um estado de passividade idêntica à do antigo cativo.

Conforme vislumbra-se a determinação de crime, diante do artigo, há casos em que uma pessoa por ser subordinada a outra encontra-se prejudicada tendo sua liberdade cerceada e o convívio existente entre eles decorre de uma relação habitual, onde o inteiramente prejudicado fica submetido às condições degradantes. Quando tomado conhecimento aquele que assim praticar será submetido às penalidades impostas pelo mencionado artigo

O tema de trabalho degradante e desumano tratado remete ao pensamento da época escravocrata, fazendo lembrar até das senzalas onde as pessoas eram prezas e aguardavam as ordens de seus senhores para a realização de obrigações.

Atualmente, este trabalho escravo é visto de outra forma, o bem que se tutela é a liberdade do trabalhador, impedindo seu direito de ir e vir que até se assemelha com a da escravatura mais a decorrência de tal restrição se deriva de dívidas adquiridas e às vezes outros fatores, denominado como trabalho forçado, retendo o trabalhador no local de trabalho não providenciando para ele o devido transporte. O legislador inclui assim o trabalho degradante como visto nas exposições acima, não ficando somente cerceado o direito de liberdade, mas tutelando também os bens da vida, assim como saúde e segurança do trabalhador fazendo com que este trabalhe em condições sub-humanas.

4. APONTAMENTOS SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR NA CIDADE DE RUBIATABA-GO

A partir deste momento apresenta-se a análise colhida em decorrência de relatos pessoais de trabalhadores que exercem este tipo de atividade laboral. É indispensável que se faça presente estes relatos, pois desta forma é possível analisar a problemática do trabalho aplicando ao cotidiano do trabalhador os direitos e garantias impostas de acordo com os capítulos anteriores apresentados. Apresenta-se também os dados das Convenções de Coletiva do Setor Sucroenergético do movimento sindical destes trabalhadores, estes são acordos firmados entre empregado e empregador estabelecendo uma melhor relação de trabalho.

Como visto anteriormente o trabalhador goza de prerrogativas que o protegem de qualquer forma de discriminação e tratamento desumano, desta forma determinado no art. 5º, inciso III da Constituição da República Federativa do Brasil.

Aplica-se este também ao tratamento recebido pelo empregador excluindo qualquer forma de atos lesivos à sua integridade física e moral, desta forma é importante que o empregador não trate o emprego com formas discriminatórias, desta forma determina a Convenção citada. Ai está uma relação firmada adequadamente na relação de subordinação, neste caso vislumbra-se a Cláusula Vigésima Segunda que proíbe qualquer forma de discriminação em decorrência de idade ou sexo, igualando-se igual oportunidade de trabalho a todos.

A partir desta premissa o presente trabalho apresenta depoimentos de executores desta atividade laboral e acordos dos movimentos sindicais desta categoria, enquadrando estes dentro das proteções e exposições dadas em capítulos anteriores.

O trabalhador muita das vezes é conhecedor de seus direitos e deveres, porém algumas vezes preferem não cobrar aquilo que é devido por considerar seu trabalho digno e benéfico financeiramente. A colheita de informação por parte deles é o único meio de demonstrar a verdadeira realidade dos trabalhadores deste tipo de atividade, sendo que a execução desta é feita nos campos de plantio e colheita, ficando os trabalhadores afastados dos olhos da sociedade, que muitas das vezes

desconhece a realidade deste trabalho. A empresa diante das convenções dos sindicalistas firma acordo com trabalhadores especificando os direitos a serem respeitados, desta forma a luta sindicalista sempre se baseia nos termos dos seus acordos e os firmados na assinatura do contrato de trabalho.

Muitas empresas exploram a atividade de forma correta e em conformidade com as determinações legais, buscando sempre a satisfação econômica, algumas se privam da responsabilização de fornecer um adequado campo de trabalho. Por se tratar de empresas privadas com um alto arrendamento mensal a expansão e agilidade na execução da atividade torna-se uma luta incessante contra o tempo podendo surgir assim a pratica de atos lesivos que burlam as determinações pertinentes.

Cada trabalhador possui uma realidade e uma forma de se analisar o trabalho cotidianamente com suas dificuldades e limitações, sendo assim passa-se a averiguar as condições trabalhistas a partir da própria manifestação destes e dos acordos coletivos de trabalho.

4.1 A profissão do trabalhador do corte de cana-de-açúcar

Partindo de uma visão documentada, a execução da atividade do corte de cana-de-açúcar através dos dados colhidos é considerada por aqueles que a praticam como exaustiva e de desgaste extremo quanto a sua disposição física. Por mais que os trabalhadores assim a consideram, eles possuem o entendimento que os benefícios trazidos a eles sejam maiores que as dificuldades encontradas, como por exemplo, o bom salário, pois se trata de produção calculando por metro linear de cana cortada se dando em 5 linhas. Quanto mais se produz de acordo com o que é registrado ao final do dia pelos responsáveis do controle de produção maior é a remuneração, dando a estes uma satisfação salarial. Esta também é tratada como uma profissão igualitária como qualquer outra, mas para que isso seja satisfatório é necessária total dedicação para que se consiga atingir metas diárias; as dificuldades encontradas algumas vezes se dão em decorrência de eventos naturais por se tratar de uma atividade rural.

Ainda neste sentido, quanto ao controle de produção executado pelo empregado em conformidade com os acordos sindicais através da CCSS, dando-se o comprovante de produção ao empregado no início da jornada de trabalho do dia seguinte, ou ao final desta. Caso a prática se dê assim, o empregador fornecerá o comprovante ao empregado com nome e número, demonstrando os metros de serviço e o valor deste. Mas é permitido que isso aconteça decorrendo de costumes aplicados aos trabalhadores.

O trabalhador ao relatar a carga horária dedicada por ele na execução da atividade apresenta dados que o enquadra nas determinações legais e firmados nos acordos coletivos de trabalho, sendo 44 (quarenta e quatro) horas semanais, cuja divisão é dada de forma que, de segunda a sexta este inicia suas atividades às 07 (sete) horas da manhã e encerra às 16 (dezesseis) horas e aos sábados inicia no mesmo horário e encerra às 11 (onze) horas. Quanto ao intervalo para refeição este diz possuir todos os dias 1 (uma) hora de almoço. Neste momento é possível então concluir a correta execução quanto às determinações impostas à proteção da jornada normal de trabalho sem se dar de forma prolongada e o devido intervalo para descanso e alimentação. Por mais que alguns defendam que seu dia de trabalho comece bem antes por causa do preparo de equipamentos anterior à execução da atividade que somente se inicia na zona rural da empresa.

As horas extras não são frequentes neste tipo de atividade, acontece esporadicamente em alguns casos, quando a área a ser demandada possui vasta extensão e assim os trabalhadores são convidados a permanecerem no campo a um período que se exceda o normal trabalhado para atingirem uma meta relacionada àquela região, de forma que o trabalho renda mais, porém aqueles que não possuem interesse podem se retirar. Pelo fato de trabalharem por produção, alguns se sentem tentados a ficar.

A disposição para o trabalho quando prestado, não dá ao executor do trabalho direito ao ganho de horas extras, sendo estas determinadas pela legislação vigente e não pagas pelo empregador. Ao tratar o tema, o movimento sindical apresenta na Cláusula Vigésima Quarta que: havendo prorrogação, compensação ou antecipação da jornada de trabalho, acordadas no âmbito contratual, quando não compensadas deverão ser pagas na forma da lei. Quando a empresa vislumbrar como

compensativa esta poderá adotar no âmbito da celebração do contrato a jornada diária de 9 (nove) horas de segunda a quinta e 8 (oito) horas na sexta, desta forma compensa-se o sábado, caso este regime seja adotado se for necessário que o empregado retorne a empresa ao sábado estas horas serão pagas como horas extras. Diante desses apontamentos segue nos anexos um acordão relacionado ao tema.

Quanto ao descanso determinado como intervalo intrajornada citado em capítulo anterior, cuja finalidade é dar ao trabalhador que se submete a um longo período de trabalho a oportunidade de descanso para que se recomponha e continue a exercer a atividade, prevenindo riscos nocivos a integridade. Porém, através de relatos os trabalhadores dizem que como se trata de atividade por produção estes as vezes fazem um pequeno intervalo para alimentação não gozando de todo o período estipulado que é de 1 (uma) hora no mínimo, com a finalidade de ganharem tempo para que consigam executar ainda mais o ato do corte da cana-de-açúcar, fazendo render a remuneração. Nas próprias palavras dos trabalhadores “quanto mais se trabalha, mais se ganha”, desta forma fica evidenciado que eles mesmos se submetem a jornadas diretas de trabalho com o objetivo de lucro, trazendo até mesmo benefício à empresa que necessita desta mão de obra, assim são privados por conta própria do direito ao descanso.

Ainda neste sentido o art. 71 da CLT que trata deste assunto de intervalos intrajornadas defende uma possibilidade de redução na duração do intervalo, in verbis:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Desta forma, em alguns casos a hora normal de descanso poderá ser reduzida, mas quando isto estiver do conhecimento do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio através de análises das condições quanto a alimentação dos

trabalhadores, que no caso não são boas relatadas por eles, pois geralmente estes carregam marmitas para o campo sendo estas preparadas por eles antes mesmo de sair de casa muito cedo e por isso a comida fica fria, também é dado como condição que estes não estejam trabalhando sob regime de horas suplementares, caso o fato ocorra estes deverão gozar de descanso para que se recomponham para retornar as atividades. Porém os trabalhadores gozam do intervalo dado pela empresa mas não se submetem por conta própria.

Quanto ao trabalho por ser neste caso decorrência da produção a empresa visa como melhor o contrato de safra pois a execução deste se dá até que vença a necessidade da mão de obra para plantio e neste caso colheita, a empresa exclui o vínculo que tem com o empregado no momento em que se finda a necessidade deste tipo de mão de obra. Ao firmar este contrato a empresa fica encarregada de cumprir as determinações legais que regem este tipo de atividade, e cabe ao empregado executar tais medidas.

Todo trabalhador, como já visto, gozará de remuneração, no caso exemplificado a remuneração salarial do trabalhador ao ser combinada é calculada em cima de um salário base dado pelo empregador, devendo ser de acordo com o salário mínimo vigente no país, atualmente no valor de 880 (oitocentos e oitenta) reais mensais cujo valor é determinado no ato de assinatura da CTPS, mas o valor determinado é apenas uma base de cálculo para que se obtenha fins quanto ao FGTS, sendo o valor pago determinado pela produção que é possível em decorrência de contrato de safra, não sendo necessariamente o salário assinado na carteira, isto é, a remuneração paga é calculada quanto a produtividade sendo o salário base apenas para fins de fundo de garantia. Cumpre destacar a importância que dispõe o texto constitucional em seu art. 7º, incisos IV e VII:

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

IV- O salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender à suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim. (...)

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável. (...)

A CLT também trata do assunto em seu art. 76. *In verbis*:

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Fica evidenciado a importância do salário mínimo cujo objetivo seja atender as necessidades do trabalhador e de sua família não se permitindo seu pagamento de forma desigual com o estipulado no contrato de trabalho. Apesar de ser expressamente determinado pela legislação, alguns trabalhadores relatam que muitas vezes por ser pagamento por produção muitos destes não chegam a receber nem mesmo o salário base, ficando estes prejudicados ao receberem a gratificação paga de forma quinquenal.

Os EPIs determinados por lei e intenção de prevenir acidentes e condições prejudiciais à saúde são de forma correta fornecidos aos executores da atividade descritos, sendo de uso obrigatório em determinação com as normas impostas pela empresa, e que se definem dependendo da atividade, como: consistidos por luvas combatendo o desgaste das mãos pelo manuseio do facão; caneleiras e botinas de bico de aço que previnem possíveis cortes, pois o ato do corte da cana-de-açúcar fica muito próximo a estas regiões corporais; camisa com manga comprida e reforçada, pois este fica exposto ao sol e realiza o ato de juntar quantidades de cana cortada; e por fim, óculos e boné prevenindo a exposição dos olhos ao sol, de forma que a claridade não atrapalhe a realização do corte oferecendo risco ao trabalhador, o óculos possui também a finalidade de evitar que fiapos de cana caiam nos olhos e até mesmo prejuízos decorrentes da exposição quanto ao pó no ato do corte emitido por esta. Assim o fornecimento de todos estes equipamentos protege de forma completa a integridade do trabalhador, sendo assim todos estes são frequentemente trocados segundo relatos que seguem nos anexos. Nesse ponto, tem-se entendimento do TST que são cabíveis danos morais aos cortadores de cana-de-açúcar quando não cumprido o texto legal, como demonstrado em anexo.

O fornecimento adequado de equipamentos visando proteção da integridade física do trabalhador está ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana de forma a favorecer a prevenção de possíveis riscos. O TST apresenta em seus

entendimentos a possível violação deste princípio que como visto é indispensável dentro da relação empregatícia. Apresenta-se em anexo a manifestação do tribunal neste sentido.

Desta forma ficam claras as decisões em favor dos trabalhadores dando proteção a eles quanto aos trabalhos degradantes e desumanos. É constatado a presença também de acidentes de trabalho mesmo com as devidas proteções oferecidas, como por exemplo, cortes de facção nas pernas, nos braços e na cabeça em decorrência de movimentos repetitivos, Porém os trabalhadores relatam que a empresa sempre oferece assistência aos acidentados de maneira eficaz e satisfatória.

Ao se levantar a discussão sobre as instalações sanitárias é possível encontrar no campo dos trabalhadores, locais que atendam às necessidades físicas de cada um. Hoje estes gozam de disponibilidade de locais que são presentes dentro do próprio transporte que utilizam para se chegar ao local do trabalho, e que antes os banheiros eram pequenos cercados de lona com coberturas, porém expostos algumas vezes ao sol e por isso ficava impossível a utilização às vezes.

Fica evidenciado assim que o trabalhador goza de serviços de auxílio às condições de trabalho prestadas pela empresa, porém algumas vezes a falta de manutenção destes meios de prestações faz com que o serviço oferecido seja de condições precárias e que não conseguem de forma totalitária atender as necessidades dos trabalhadores.

Vale destacar que os empregados não gozam de auxílios saúde, alguns dizem que a empresa já em épocas passadas ofereceu planos de saúde aos trabalhadores do corte de cana-de-açúcar. A atividade executada por estar ligada ao contrato de safra não é beneficiada com este plano, pois o vínculo perdura apenas pelo período necessário de mão de obra, porém estes relatam que trabalhadores fixos da empresa gozam de planos oferecidos pela mesma.

Os entrevistados que já não mais trabalham na empresa relataram que viam a atividade de cortador de cana-de-açúcar como uma boa atividade trabalhista, oferecendo boas remunerações e condições de trabalho na medida em que eram oferecidas, porém existem casos de trabalhadores que devido ao esforço físico e movimentos exaustivamente repetitivos contraíram problemas de saúde como:

atrofia do nervo superior, impedindo assim que este continuasse a desenvolver esta atividade e até mesmo outras que exigissem disposição física, neste caso a empresa optou por rescindir o contrato de trabalho deste, não dando a ele os devidos benéficos em se tratando do fim do contrato, desta forma o mesmo procurou a justiça e obteve sucesso quanto ao recebimento de seus direitos sendo indenizado pela empresa.

O trabalhador segundo a CLT, em alguns casos, goza de horas *in itinere*, isto é, como já visto anteriormente, quando o local da prestação de serviço for de difícil acesso e não existir transporte público que conduza-o ao local, este deverá ser fornecido pela empresa e o período de deslocamento será computado como horas efetivas de trabalho, cabe ao empregador comprovar caso exista transporte público disponível. Neste sentido a Usina Agro Rubi foi condenada a pagar um de seus funcionários um adicional de 50% referente a estas horas em sua totalidade prestadas por ele, cujos autos de processo de n. 0001160-55.2013.5.18.0171. Em conformidade com a decisão judicial ficou expressamente relatado a obrigação da contratante de fornecer transporte ao empregado em locais de difícil acesso, pagando a ele os respectivos adicionais. Tem-se em vista que a empresa contratante no caso narrado desrespeitou as determinações do **art. 58, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho**. O empregador sempre deverá executar suas atividades em conformidade com a lei, com o que é firmado no contrato de trabalho e naquilo que foi estipulado em convenções coletivas de trabalho, de modo que sempre ampare a parte mais fraca da relação contratual, que sempre será neste caso o empregado.

O trabalho do cortador de cana-de-açúcar é um ramo onde as empresas exploram inteiramente a mão de obra dos empregados, por mais que hoje existam máquinas que fazem parte deste serviço ainda é indispensável a utilização destes, desta forma a legislação vigente juntamente com os órgãos responsáveis possuem o papel de fiscalizar este meio de trabalho, dando aos trabalhadores todo o amparo necessário para uma relação digna entre empregado e empregador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalidade principal desta pesquisa foi de analisar as condições de trabalho impostas e fornecidas pela empresa aos trabalhadores do corte de cana de açúcar, cuja atividade é realizada na empresa Cooper-Rubi de Rubiataba-Go, onde a observação era se estes se encontravam submetidos a condições degradantes, prejudicando assim sua integridade e sua dignidade.

A população local por falta de opções de trabalho acabam procurando estes tipos de atividades que no caso são de trabalhos rurais, exercidos no campo, sendo a finalidade o atendimento de suas necessidades. Assim, a empresa, por se localizar em cidade interiorana, realiza suas atividades conforme o que fixa com os empregados.

O capítulo II buscou a explanação da proteção do direito do trabalhador apresentando seus aspectos históricos desde a época escravocrata, que não dava nenhum direito ao prestador de serviço, e este era explorado totalmente, ficando à mercê daqueles que possuíam alto poder de capital. A importância desta apresentação é justamente mostrar a evolução que se deu até os dias de hoje, protegendo em totalidade os direitos trabalhistas de modo que os prestadores de serviço não mais sofram com condições desumanas de trabalho.

No capítulo III o enfoque desta pesquisa foi trazer a importância da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana a esses casos, de forma que todos os trabalhadores fossem respeitados, recebendo dignamente condições adequadas de trabalho.

Por último o capítulo IV embasou-se na verdadeira realidade do trabalhador através de relatos próprios, e acordos convencionados entre sindicatos e empregador. Desta forma a realização da atividade dá-se de modo a atender as necessidades de ambas as partes, mas sempre protegendo a parte mais fraca. Assim, foi elaborado diante até mesmo de julgados que defenderam em casos semelhantes os direitos violados dos trabalhadores que exercem esta atividade mencionada.

Ao se tratar do objetivo da pesquisa concluído através de relatos pessoais dos trabalhadores ficou claramente expresso que estes trabalham em conformidade com as normas legislativas, porém em alguns casos são privados de condições consideradas aceitáveis de trabalho, que violam direitos base da relação de

emprego, como exemplo a falta em alguns casos de pagamento de salário mínimo, ou o não devido recebimento de horas extras ou *in itinere*. Em relação ao adicional de insalubridade, segundo relatos os cortadores de cana-de-açúcar nunca receberam tal adicional que no caso destes é referente às altas temperaturas de calor, mas os mesmos não possuem conhecimento se há uma estipulação feita pelo órgão competente para tal. O pagamento da remuneração acordada no ato da celebração do contrato as vezes nem é executado corretamente pois segundo os trabalhadores a empresa alega que a safra não foi boa e por isso não conseguiria cumprir o combinado.

Quando extinto o contrato de trabalho segundo os relatos a Usina cumpriu com todas as suas obrigações quanto aos pagamentos de todos os direitos referentes, exceto os acima citados. Mas que ao executar o ato de diminuição de remuneração devido à baixa produtividade violou-se o acordo firmado no contrato não sustentando o direito a correta remuneração.

Ficou claro que a usina toma as devidas providências quanto à proteção individual de cada trabalhador através dos EPI, e dando a devida assistência quando ocorrer casos de acidentes de trabalho em decorrência de atos apresentados no capítulo anterior. Fez-se então com que ficasse presente a visão da proteção à integridade física, que poderia ser violada em decorrência da falta de amparo.

Por fim, diante do objetivo de analisar a problemática da pesquisa ficou evidenciado que estes não trabalham sob regimes de forma desumana e degradante, pois alguns de seus direitos são violados pelo empregador, mas não é possível sua analogia com o trabalho escravo que submetia os trabalhadores a formas inexplicáveis de tratamento. Por mais que os trabalhadores sejam turbados de direitos previstos legalmente, estes não ficam ligados a casos de trabalhadores que são forçados, humilhados, e cerceados de direitos em sua totalidade. Como foi possível de analisar a empresa age com violação legislativa em se tratando de determinados direitos, mas os empregados que prestam a presente atividade a consideram digna como qualquer outra, e até mesmo compensativa para atendimento de necessidades próprias e de duas famílias; fica evidenciado assim que os trabalhadores que praticam esta atividade a consideram digna de respeito e de reconhecimento profissional.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, João Batista de. **O empregador e o empregado rural**. São Paulo: LTr, 1996.

ALVARENGA, Octavio Mello. **Política e Direito Agroambiental**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

BRASIL **Convenção n. 141 da OIT**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/495>> Acesso em 08/04/2016.

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em 08/04/2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>> Acesso em 24/03/2016.

BRASIL. **Decreto n. 73.626/74**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso 10/04/2016.

BRASIL. **Lei n. 8.629/93**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L8629.htm> Acesso 14/04/2016.

BRASIL. **Lei n. 10.243/01**. Disponível em: <<http://www.leidireto.com.br/lei-10243.html>> Acesso 14/04/2016.

BRASIL. **Lei n. 12.506/11**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm> Acesso 14/04/2016.

BRASIL. **Normas reguladoras do trabalho rural**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2016.

BRASIL. **OJ 38, SDI-I do TST**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i> Acesso em 23/04/2016.

BRASIL. **OJ 235 do TST**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i> Acesso em 23/04/2016.

BRASIL. **OJ 417, SDI-I**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i> Acesso em 23/04/2016.

BRASIL. **Portaria n. 3.067/88.** Disponível em <http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-3-067-de-12-04-1988.htm> Acesso em 23/04/2016.

BRASIL. **PN-50 do SDC.** Disponível em <http://portal.trt15.jus.br/sdc> Acesso em 23/04/2016.

BRASIL. **Resolução n. 182/2012.** Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/34181> Acesso em 23/04/2016.

BRASIL. **Súmula 308 do TST.** Disponível em <http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?idmodelo=1397> Acesso em 25/04/2016.

BRASIL. **Súmula 437 do TST.** Disponível em <http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=31538> Acesso em 25/04/2016.

BECCHI, Paolo. **O Princípio Da Dignidade Humana.** 1 ed. Editora Santurario, São Paulo 2013.

CÂNDIDA, Ralph. **Comentários aos contratos trabalhistas especiais.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1990.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 34. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa e FERREIRA, Francisco Jorge Neto. **Direito do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

CONTRATO DE SAFRA: manual. – Brasília: MTE/SIT, 2002 disponível em https://www.agencia.cnptia.embrapa.br/Repositorio/contrato_de_safra_000fky1rgw802wyiv80kwakft14jip0g.pdf. Acesso 26/04/2016

COSTA, Danilo Mendonça da; SILVA, Zênio Eduardo da. **Formas de extinção do contrato de trabalho e suas respectivas verbas.** 2014. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/28615/formas-de-extincao-do-contrato-de-trabalho-e-suas-respectivas-verbas-rescisorias> Acesso em 14/04/2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DINIZ, Maria Helena. **Tratado Teórico e Prático dos Contratos.** 3. ed. v. II, São Paulo: Saraiva, 1999.

DODGE, Raquel Elias Ferreira. **A defesa do interesse da União em erradicar formas contemporâneas de escravidão no Brasil.** B. Cient, a.l, n.4, p.133/151, Brasília, ESMPU, julho/setembro, 2002.

FERREIRA, Luiz Pinto. **Curso de direito agrário.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Trabalho forçado ou compulsório**: A quase escravidão. LTr Suplemento Trabalhista, v.092, p.421/424, São Paulo, LTr, 2003.

LUZ, Valdemar P. **Curso de direito agrário**. 2. ed. Porto Alegre: Sagra-Dc Luzatto, 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. – 31º. ed., rev. atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Departamento de fiscalização do trabalho. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/est_resultado_quadro_divulgacao2009.pdf>. Acesso em: 02/05/16

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

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 3a ed. São Paulo: LTr, 2001, p. 172

PAIDA, Zenilda. **Trabalhador Rural**. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,trabalhador-rural,36550.html>> Acesso em 14/04/2016.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o princípio da dignidade humana**. In: LEITE, George Salomão (org). Dos princípios constitucionais, considerações em torno das normas principiológicas da Constituição. São Paulo: Malheiros, 2003

BARELLI, Walter. **Trabalho escravo no Brasil**. Estudos Avançados, v.I 4(38), p.7/29,2000. Artigo

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**; coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2002.

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. **Trabalho escravo no Brasil na atualidade**. 1 .ed. São Paulo: LTr Editora, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. O Enunciado n.256: **Mão-de-obra contratada e empresas de prestação de serviço**. Revista LTr, São Paulo, LTr, março, 1987.

ANEXOS - 1

Depoimento 1 – Entrevista - Ricardo. Trabalhou na empresa de 1996 a 2012. Dia 29/04/2016

Pergunta- Qual o seu horário de trabalho? **Resposta:** Geralmente, de segunda feira à sexta feira, saía de casa às 6:00 AM o início era às 7:00 AM e o término às 16:00 PM, o intervalo

para o almoço era de 1 hora, das 11:00 AM às 12:00, e aos sábados era até às 11:00 AM. Somando o total de 44 horas semanais.

Pergunta- Para você, o que é ser um cortador de cana? **Resposta:** Na minha opinião, é um serviço muito desgastante, muito puxado, como ele é da área rurícola e seu ganho é por produção, o serviço que é normal de se fazer em 3 três dias, se faz em um só dia, pois para se compensar e ter um bom salário, a atividade do corte da cana era exercido de maneira muito intensa. Se não der seu sangue no trabalho, não compensa!

Pergunta- Como é baseado seu salário? **Resposta:** O salário é baseado por metro linear de cana cortada, ao qual consiste em 5 (cinco) linhas de cana cortada. E que no final do dia de trabalho, era medida toda cana cortada pelos fiscais e era marcado nos respectivos formulários de cada trabalhador.

Pergunta- Quantos metros lineares em média um trabalhador consegue cortar em um dia de serviço? **Resposta:** Depende da classificação da cana, pois essa classificação é determinada pela capacidade de produção da cana e também pela facilidade ou dificuldade do corte da mesma. No entanto, um trabalhador bom de serviço, cortando uma cana com uma classificação boa, consegue cortar por dia em média de 60 metros lineares.

Pergunta- Qual o valor do metro linear de cana? **Resposta:** Depende da classificação da cana, mas a cana tendo uma classificação boa, ela vale em torno de R\$0,50 (cinquenta centavos) a R\$ 0,60 (sessenta centavos) o metro.

Pergunta- Como é feito o pagamento? **Resposta:** É quinzenal, feito via depósito em banco.

Pergunta - Existe hora extra no corte de cana? **Resposta:** Não, pois como somos rurícolas não recebemos hora extra. Esporadicamente, acontecia de receberem uma área maior para se cortar a cana, e os trabalhadores que optassem, poderiam continuar seu trabalho mesmo depois de vencido seu horário normal. Mas não era obrigatório, só os que quisessem poderiam trabalhar mais, mas era uma espécie de hora extra.

Pergunta - O cortador de cana recebe um salário fixo? **Resposta:** Sim, recebe um salário base na carteira de trabalho, de aproximadamente R\$ 880,00 reais por mês. No entanto, esse salário base, era tido apenas como uma referência no âmbito trabalhista, apenas para constar na carteira de trabalho, pois como ele trabalha por produção ele recebe apenas sua produção, e não o salário fixo mais sua produção. Esse trabalho por produção é o mais usado pela empresa no período de safra. O trabalhador só recebe o salário fixo, se ele estiver trabalhando por diária, e não por produção, que é mais comum no período de entressafra.

Pergunta - Você usa equipamento de proteção individual? E qual é o equipamento? **Resposta:** Sim. É de uso obrigatório. Esse equipamento consiste em luvas, caneleiras, botinas com bico de aço, camisa, uma manga reforçada para juntar a cana na hora do corte, boné e óculos.

Pergunta - Você tem um intervalo de descanso pelo excesso de calor? **Resposta:** Não, como é por produção, quanto mais se trabalha, mais se ganha.

Pergunta - Você recebe em seu salário algum adicional, como o de insalubridade? Ou por intensa exposição ao sol? **Resposta:** Não. Nunca!

Pergunta - A empresa oferece algum plano de saúde a você? **Resposta:** Existe um plano de saúde na empresa, no entanto a empresa não paga o plano de saúde, o qual é ineficaz.

Pergunta - A empresa oferece assistência médica no ambiente de trabalho? **Resposta:** Sim, quanto aos acidentes de trabalho, a empresa oferece assistência médica de maneira satisfatória e eficaz.

Pergunta - Qual o tipo de acidente de trabalho mais frequente? **Resposta:** O corte com o podão. Ex: corte na perna, no braço, na cabeça.

Pergunta - E quanto aos que sofrem problemas de saúde causados pela atividade exercida no corte de cana, a empresa dá uma boa assistência? **Resposta:** Quanto a isso, a empresa não oferece boa assistência, pelo contrário, faz de tudo para se ver livre daquele funcionário. Ele se torna inútil para a empresa. A partir do momento em que o trabalhador se torna incapaz, a empresa procura o mais rápido possível um meio para a sua demissão.

Pergunta - De acordo com a sua experiência na empresa, ao final da safra, a empresa acertou de maneira satisfatória seus direitos trabalhistas? **Resposta:** Sim, diante do ganho mediante a produção no corte da cana a empresa acertou de maneira correta com suas obrigações. E não agiu de maneira negligente. O que era de costume acontecer, era de a empresa (USINA) pagar um valor menor na cana cortada pelos trabalhadores, o que ao final, diminuía o ganho. No entanto, o que mais foi ruim ou prejudicial ao trabalhador durante o período de trabalho na empresa foi o desacordo quanto aos preços da cana cortada, pois na opinião do trabalhador, muitas vezes eles combinavam um valor e na hora de pagar, acertavam um valor inferior, alegando que a cana tinha rendido menos que o combinado. Outro ponto negativo é quanto aos episódios nos quais o trabalhador estava doente, muitas vezes a usina não aceitava os atestados levados pelos trabalhadores, e conseqüentemente perdiam o dia quando estavam doentes. Na grande maioria das vezes, apenas o médico da USINA podia emitir atestado médico.

Depoimento 2 - Entrevista - Paulo Roberto. Trabalhou de 1990 a 2014. Dia 16/04/2016

1- Para você o que é ser um cortador de cana?

R- É um serviço digno que requer muito esforço físico e necessita de uma boa convivência com os colegas de trabalho.

2- Qual seu horário de trabalho?

R- O horário de serviço começava no campo às 7:00 AM, no entanto para chegar no campo nesse horário tinha que levantar às 4:30 AM, as 6:00 pegava o ônibus no ponto, e o serviço durava até as 16:00 PM. (às 9:00 fazem uma parada com o intervalo de 15 minutos de descanso, depois às 14:00 tem outro intervalo de 15 minutos).

3- Como era feito o pagamento?

R- O pagamento dos rurícolas é quinzenal.

4- Existe hora extra no corte de cana? Se sim, você recebia?

R- Nunca recebi nenhum tipo de hora extra. Esporadicamente ultrapassava o período de duração do trabalho, mesmo assim não recebi hora extra.

5- O cortador de cana recebe salário fixo? Qual?

R- Não recebe salário fixo, só recebe por produção.

6- Quais os equipamentos de proteção individual você usa? São todos fornecidos pela empresa?

R- Botina com bico de aço, caneleira, uniforme, luva, boné, óculos, podão, lima, enxada, e são todos fornecidos pela empresa.

7- Você tem algum tipo de intervalo para descanso no horário de trabalho?

R- Não gozava de nenhum intervalo para descanso.

8- Você já recebeu algum tipo de adicional de insalubridade ou periculosidade?

R- Nunca recebi nenhum tipo de adicional, dizem que alguns recebem gratificação quando desempenham alguma atividade de alta periculosidade.

9- A empresa oferece algum tipo de plano de saúde?

R- Existiu em uma época determinada, existia sim plano de saúde, mas só para os que eram fichados na empresa, para os rurícolas a empresa nunca ofereceu plano de saúde.

10- Como é feito o cálculo do salário do cortador de cana?

R- É baseado pelo metro linear de cana cortada.

11- O que você acha da mecanização no corte de cana?

R- Por um lado é ruim, pois gera muito desemprego entre os trabalhadores. O lado positivo é que o trabalhador pode se qualificar e ser empregado em outra área da empresa.

12- Quais os acidentes mais frequentes do trabalho no campo?

R- Os cortes, a empresa oferece uma boa assistência quando a acidente acontece no período de trabalho, no entanto a empresa ainda deixa desejar quanto à assistência médica, pois deveria ter uma ambulância nas frentes de serviço.

Depoimento 3 - Entrevista, dia 21/04/2016- João da Silva. Trabalhou na empresa (1990 até 2014).

Ele conceitua o trabalho do corte de cana como um serviço digno, que requer muito esforço físico e necessita de uma boa convivência com os colegas de serviço. O seu dia de trabalho começava as 4:30 da manhã, horário que levantava para arrumar sua comida e suas coisas, as 6:00 da manhã pegava o ônibus, 7:00 começava seu trabalho no campo. Intervalo de 11:00 AM as 12:00 PM para o almoço, e as 16:00 PM finalizava seu dia de serviço. Não gozava de nenhum intervalo para descanso, mesmo com as altas temperaturas solares. Nunca recebeu nenhum tipo de adicional por insalubridade. Esporadicamente ultrapassava o período diário de trabalho, no entanto nunca recebeu nenhum tipo de hora extra. Apesar de constar aproximadamente R\$840,00 reais em sua carteira de trabalho, ele não recebia salário fixo, e sim só por produção. Seu pagamento era quinzenal. Usava os EPIs fornecidos pela empresa, dentre os quais, botina com bico de aço, caneleira, uniforme, luva, boné, óculos, podão, lima e enxada.

Depoimento 4 - Entrevista, dia 13/05/2016- Reginaldo Pereira Abreu. Trabalha na empresa há 23 anos.

Ele conceitua o trabalho do corte de cana como sendo um serviço muito difícil, desgastante, no entanto é grato à profissão, pois o que possui hoje é fruto deste serviço. Ele começa no serviço 7:00 AM e vai até as 16:PM. Seu salário é baseado por metro linear de cana cortada, ou seja, é por produção, não recebe salário fixo. Seu pagamento é feito quinzenalmente. Muitas vezes ultrapassou fim do horário de trabalho, mas nunca recebeu hora extra e muito menos qualquer tipo de adicional por insalubridade. Todos os EPIs fornecidos pela empresa são de uso obrigatório. A empresa não fornece plano de saúde aos trabalhadores. Os acidentes mais frequentes que acontecem são os cortes com as ferramentas de trabalho. A empresa evoluiu bastante no quesito de proteção aos trabalhadores, ele nos retrata que há uns 15 anos atrás não existiu nenhum tipo de EPI, alguns trabalhavam até mesmo de chinelos e não tinham pausa nem para o almoço. A respeito da mecanização no corte de cana ele se diz preocupado com essa evolução, pois teme por seu trabalho.

Depoimento 5 - Entrevista, dia 13/05/2016- Antônio dos Santos. Trabalha na empresa há 14 anos.

Para você o que é ser um cortador de cana?

De acordo com ele, como é semianalfabeto, o serviço braçal é o único meio de sobrevivência, ele conseguiu esse serviço na empresa e o exerceu com todas as suas forças, sendo este um serviço muito pesado. Trabalhava 8 horas diárias, às vezes mais do que isso, muitas vezes cortou cana debaixo de chuva, mas nunca recebeu horas extra ou adicional por insalubridade. Recebiam pouco mais de um salário mínimo na carteira de trabalho, mas como o salário é baseado por produção, disse que muitas vezes alguns trabalhadores que não rendiam de maneira satisfatória no serviço, chegavam a receber bem menos que um salário mínimo em seus pagamentos. Mesmo a empresa oferecendo os EPIs necessário para o desempenho de tal atividade, os acidentes de trabalho eram frequentes, como por exemplo, o corte com o podão, como a cana deve ser queimada antes do corte, às vezes os trabalhadores feriam o olho com fiapos da palha da cana.

Na sua opinião, foi bom para você o período em que você trabalhou na empresa?

Foi bom o período de trabalho, pois mediante essa atividade consegui me sustentar, no entanto, o que foi insatisfatório para mim, foi que mediante o serviço que eu desempenhei na empresa, eu dei um problema de atrofia no nervo superior do braço direito, e a usina foi injusta comigo, pois vendo minha situação, usou de má-fé comigo, como eu sou semianalfabeto, por meio de um encarregado da empresa, foram em minha casa e levaram um pedido de demissão, no qual assinei imaginando ser o acerto do fim do contrato de trabalho. Posteriormente tive que acionar a justiça e com muito custo recebi a indenização devida em minha situação.

ANEXO - 2**ACORDÃOS**

RECURSO DE REVISTA. ABENGOA BIONERGIA AGROINDUSTRIAL. HORAS EXTRAS. REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO. TRABALHADOR RURAL. LABOR NO CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR. PAGAMENTO DAS

HORAS EXTRAS E ADICIONAL. APLICAÇÃO DA OJ 235, DA SBDI-1, DO TST, EM SUA REDAÇÃO ATUAL. A decisão regional está em consonância com a atual redação da Orientação Jurisprudencial 235, da SBDI-1, do TST, segundo a qual "o empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobre jornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo". Óbice do § 4º, do artigo 896, da CLT e da Súmula nº 333, do TST. Recurso de revista não conhecido. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. SÚMULA Nº 437, DO TST. Nos termos da atual redação do item I da Súmula nº 437, do TST, que corresponde à antiga OJ nº 307, da SBDI-1, a não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo 50%, sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Acórdão regional em consonância com a Súmula nº 437, I, do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 8000820095150022. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Data de Julgamento: 13/08/2014, 6ª Turma. Data de Publicação: DEJT 15/08/2014).

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS - TRABALHADOR RURAL - INTERVALO PREVISTO NA NR-31 DO MTE - APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT. A Norma Regulamentadora nº 31 do Ministério do Trabalho e Emprego, em seus itens 31.10.7 e 31.10.9 estabelece que para as atividades realizadas necessariamente em pé e para aquelas que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica devem ser garantidas pausas para descanso. Trata-se de norma genérica, que não traz especificação a respeito da forma de concessão dos referidos intervalos, particularmente no que tange à frequência e à duração das pausas. Esta Corte, considerando as particularidades que envolvem a atividade de corte de cana-de-açúcar, que compreende as duas situações indignas estabelecidas na mencionada Norma Regulamentadora, bem como a abertura legal preconizada pelo artigo 8º da CLT, vem entendendo pela possibilidade de se aplicar, por analogia, o que dispõe o artigo 72 da CLT, que prevê o direito a pausas de dez minutos a cada período de noventa minutos trabalhados, de maneira a se conferir efetividade à legislação infra-legal. Precedentes da SBDI-1 e de todas as Turmas desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 25/02/2015, 2ª Turma).

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO RURAL. PAUSAS PREVISTAS NA NR-31 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 72 DA Consolidação das Leis do Trabalho 1. A NR-31 do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovada pela Portaria MTE nº 86, de 3/3/2005, complementada pela Portaria MTE nº 2.546, de 14/12/2011, prevê a obrigatoriedade de concessão de pausas para descanso aos empregados rurais que realizem atividades em pé ou que exijam sobrecarga muscular. A norma, no entanto, não especifica as condições ou o tempo de duração de tais pausas. 2. A atual, iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem se firmado no sentido de que, ante a ausência de previsão acerca do tempo de descanso na NR-31 do MTE, é razoável a aplicação analógica do artigo 72 da CLT ao empregado de corte de cana-de-açúcar. 3. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 228813201151501562288-

13.2011.5.15.0156, Relator: João Oreste Dalazen Data de Julgamento: 13/11/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013)

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DO TRABALHO. DANO MORAL E MATERIAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. TEORIA DO RISCO. ATIVIDADE DE CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR. DESNECESSIDADE DA DEMONSTRAÇÃO DE CULPA DA RECLAMADA. O caput do art. 7.º da Constituição Federal constitui-se tipo aberto, vocacionado a albergar todo e qualquer direito, quando materialmente voltado à melhoria da condição social do trabalhador. A responsabilidade subjetiva do empregador, prevista no inciso XXVIII do referido preceito constitucional, desponta, sob tal perspectiva, como direito mínimo assegurado ao trabalhador. Trata-se de regra geral que não tem o condão de excluir ou inviabilizar outras formas de alcançar o direito ali assegurado. Isso se justifica pelo fato de que, não raro, afigura-se difícil, se não impossível, a prova da conduta ilícita do empregador, tornando intangível o direito que se pretendeu tutelar. Não se pode alcançar os ideais de justiça e equidade do trabalhador - ínsitos à teoria do risco -, admitindo interpretações mediante as quais, ao invés de tornar efetivo, nega-se, por equivalência, o direito à reparação prevista na Carta Magna. Consentâneo com a ordem constitucional, portanto, o entendimento segundo o qual é aplicável a parte final do parágrafo único do art. 927 do CCB, quando em discussão a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho. Verifica-se, ademais, que, no caso concreto, a atividade de cortador de cana-de-açúcar, exercida pelo Reclamante, configura-se como de risco, visto que o expõe a maior probabilidade de sinistro. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. (TST, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 25/03/2015, 4ª Turma)

RECURSO DE REVISTA DA USINA ALTO ALEGRE S.A. - AÇÚCAR E ÁLCOOL SUCESSÃO DE EMPREGADORES. RESPONSABILIDADE EXCLUSIVA DA SUCESSORA PELAS VERBAS DEVIDAS AOS EMPREGADOS. (...) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. CORTADOR DE CANA - DE - AÇÚCAR. A sociedade encontra-se em um estágio em que não se admite o desrespeito à figura do ser humano. Vive-se, atualmente, como disse Norberto Bobbio, na era dos direitos. A pessoa humana é objeto de proteção do ordenamento jurídico, sendo detentora de direitos que lhe permitam uma existência digna, própria de um ser humano. Não se cogita, na realidade contemporânea, nenhuma brecha sequer para o desrespeito aos direitos mínimos assegurados à pessoa. Immanuel Kant, em sua obra "Fundamentação da Metafísica dos Costumes", já defendia que, "no reino dos fins, tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade" (KANT, Immanuel. Fundamentação da Metafísica dos Costumes e Outros Escritos. Tradução Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2004, p. 65). Adotando o pensamento citado, verifica-se que o ser humano é sujeito detentor de dignidade, pois não possui um preço nem pode ser substituído por algo equivalente. Com efeito, já não se tolera nenhuma forma de tratamento desumano ou degradante ao indivíduo. A Constituição Brasileira de 1988, reconhecida mundialmente pelo seu caráter democrático e garantidor de direitos humanos, consagra o princípio da

dignidade da pessoa humana como um fundamento da República Federativa do Brasil. Ademais, institui, no rol dos direitos individuais do cidadão, que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante. No seu artigo 170, caput, erige o trabalho humano como fundamento da ordem econômica, que tem por fim assegurar a todos existência digna. A doutrina moderna, de maneira pacífica, entende que os direitos individuais consagrados na Constituição Federal já não se limitam somente à relação entre Estado e cidadão. Hodiernamente, os direitos fundamentais são dotados de eficácia horizontal, devendo ser observados, também, nas relações privadas. É do conhecimento de todas as péssimas condições de trabalho a que são submetidos os cortadores de cana - de - açúcar. O artigo 7º da Constituição Federal é de aplicação obrigatória a todos os trabalhadores, sem distinção de nenhum tipo de atividade, sendo norma de natureza cogente, e, salvo expressa dicção em contrário, de aplicação direta e imediata (artigo 5º, § 1º, da Constituição Federal). A NR nº 31, por sua vez, estabelece preceitos a serem observadas na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e o meio ambiente de trabalho. O Regional consignou que não houve o cumprimento integral das regras referentes às condições sanitárias estabelecidas pela NR nº 31. Essa atitude patronal, de não fornecer condições de trabalho, nos termos da NR citada, para seus trabalhadores é ofensiva à dignidade da pessoa humana, razão pela qual é devida a indenização correspondente, nos termos do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal e do artigo 927 do Código Civil . Recurso de revista conhecido e provido. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. TROCA DE EITO. Decisão regional contrária à jurisprudência desta Corte, segundo a qual, e com base na prova efetivamente produzida nestes autos (Súmula nº 126 do TST), considera-se, nos termos do artigo 4º da CLT, tempo à disposição do empregador o período de espera do empregado pela troca de eito. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 6167320145090562, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2015).