



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ELIENE DE SOUZA DE AZEVEDO

**A TUTELA CONSTITUCIONAL AO TRABALHO E A
REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE NO CORTE
MANUAL DE CANA-DE-AÇÚCAR**

Salvador
2017

ELIENE DE SOUZA DE AZEVEDO

**A TUTELA CONSTITUCIONAL AO TRABALHO E A
REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE NO CORTE
MANUAL DE CANA-DE-AÇÚCAR**

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Andréa Presas Rocha.

Salvador
2017

ELIENE DE SOUZA DE AZEVEDO

**A TUTELA CONSTITUCIONAL AO TRABALHO E A
REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE NO CORTE
MANUAL DE CANA-DE-AÇÚCAR**

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito, Faculdade de Direito,
Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Aprovação em 06 de setembro de 2017.

Banca Examinadora

Orientadora: _____

Andrea Presas Rocha

Doutora em Direito do Trabalho pela PUC-SP

Professora Assistente da Faculdade de Direito da UFBA

Isabela Fadul de Oliveira

Doutora em Direito do Trabalho pela USP

Professora DE da Universidade Federal da Bahia

Vander Luiz Pereira Costa Júnior

Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador

Professor substituto da Universidade Federal da Bahia

AGRADECIMENTOS

Ao corpo docente, aos funcionários e aos colegas da Faculdade de Direito da UFBA pela ajuda e conhecimento compartilhados, e especialmente à minha orientadora, prof^a. Andrea Presas, pela disponibilidade, dedicação e ideias semeadas. Muito obrigada a todos e todas.

Agradeço, sobretudo, aos meus familiares e amigos por acreditarem em mim e por terem contribuído no belo e espinhoso desafio que assumi ao encarar uma segunda graduação em uma fase mais madura da vida. Obrigada pela atenção, pelos conselhos e pela paciência inestimáveis que me dedicaram.

Won't you help to sing
These songs of freedom?
'Cause all I ever have
Redemption song¹
(Bob Marley - Redemption song)

¹ Você não vai ajudar a cantar essas canções de liberdade? Porque tudo que já tive foram canções de redenção.

AZEVEDO, Eliene de Souza de. A tutela constitucional ao trabalho e a remuneração por produtividade no corte manual de cana-de-açúcar. 62 f. 2017. Monografia (Graduação) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

RESUMO

A pesquisa, do tipo revisão de literatura, visa a analisar a compatibilidade entre a tutela constitucional ao trabalho e a adoção da remuneração por produtividade para trabalhadores rurais do corte manual de cana-de-açúcar. Para tanto, foram analisados as características do trabalho no canavial, aspectos da tutela constitucional ao trabalho e fundamentos do poder diretivo do empregador. A recente reforma na legislação ordinária trabalhista e a perspectiva de extinção de direitos e inovação nas relações de trabalho também constituem objeto de estudo dessa pesquisa, com enfoque na repercussão para o trabalhador canavieiro. Os resultados obtidos revelam que a adoção da remuneração por produtividade, apesar de tratar-se de medida que decorre do legítimo poder diretivo do empregador, é incompatível com preceitos constitucionais de tutela ao trabalho, pois a motivação econômica que essa modalidade de remuneração proporciona pode levar o trabalhador a comprometer sua saúde e dignidade em busca de maior retribuição financeira.

Palavras-chave: Direitos fundamentais do trabalho. Cortadores de cana-de-açúcar. Saúde do trabalhador. Pagamento por produção. Reforma trabalhista.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 O TRABALHO RURAL NA INDÚSTRIA CANAVIEIRA.....	10
2.1 A EXPLORAÇÃO ECONÔMICA DO BRASIL NO PERÍODO COLONIAL	10
2.2 A AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA	12
2.2.1 Surgimento, evolução e contemporaneidade.....	12
2.2.2 Os processos de trabalho na lavoura canavieira	15
2.2.3 A saúde do trabalhador no canavial	17
3 SALÁRIO E FORMAS DE PAGAMENTO	20
3.1 O SALÁRIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL	20
3.2 FORMAS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO	24
3.2.1 O salário por tempo	25
3.2.2 O salário por tarefa	26
3.2.3 O salário por produção.....	27
3.3 O SALÁRIO POR PRODUÇÃO E O TRABALHADOR CANAVIEIRO	30
3.4 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	33
3.4.1 Conceito.....	33
3.4.2 Fundamentos.....	33
3.4.3 Classificação doutrinária.....	35
3.4.4 Limites ao poder diretivo.....	36
4 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A TUTELA AO TRABALHO	37
4.1 A TUTELA AO TRABALHO E À SAÚDE DO TRABALHADOR.....	37
4.2 O DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL	39
4.3 A TUTELA CONSTITUCIONAL AO TRABALHO E O SETOR CANAVIEIRO	43
5 REFORMA TRABALHISTA E NOVA FACE DA TUTELA AO TRABALHO	45
5.1 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	46
5.2 O FIM DAS HORAS IN ITINERE	50
5.3 EXTINÇÃO DO CONTRATO POR ACORDO	52
6 CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS.....	60

1 INTRODUÇÃO

O país tem presenciado a discussão sobre uma reforma de leis trabalhistas responsável por profundas alterações para as relações de trabalho como ora conhecidas. Nesse cenário, se faz pertinente trazer para a luz dessa discussão os atores que serão diretamente atingidos pela reforma: os trabalhadores. A fim de viabilizar o estudo em forma de um trabalho de conclusão de curso, diante das limitações que o formato enfrenta, foi necessário realizar um recorte temático para definir a categoria de trabalhadores a ser analisada e em que aspectos o estudo se concentraria.

Assim foi escolhido o tema “A tutela constitucional ao trabalho e a remuneração por produtividade no corte manual de cana-de-açúcar”, que correlaciona a fragilidade de uma sorte de trabalhadores - os trabalhadores rurais empregados no corte manual de cana-de-açúcar - a um dos aspectos do poder diretivo do empregador - a possibilidade de determinar a forma como se dará o cálculo da remuneração do seu empregado -, tudo isso frente aos preceitos constitucionais que atribuem ao trabalho o *status* de direito fundamental.

A pesquisa se propõe a entender aspectos da relação entre o trabalhador do corte manual de cana-de-açúcar e seu empregador. Para tanto, estuda-se esse modelo remuneratório, que traz como fator motivacional a contraprestação econômica, aplicado a uma atividade que tem como característica a necessidade de dispêndio de considerável esforço físico para ser executada, em um ambiente de trabalho propenso ao desenvolvimento de doenças ocupacionais e a acidentes de trabalho. Indagar-se-á a existência de compatibilidade entre essa forma de remuneração e os preceitos constitucionais de tutela ao trabalho.

Compreender o trabalho como direito fundamental significa tratá-lo como algo relevante e singular, não se limitando a vê-lo como uma mercadoria a ser negociada a partir da livre manifestação de vontade dos indivíduos. Deve-se considerar a desproporcionalidade na relação entre empregado e empregador, pois é por meio do trabalho que o empregado, hipossuficiente, obtém a sua subsistência. Se, por um lado, o empregador dispõe do direito de conduzir o seu negócio como desejar, em razão do princípio da alteridade e do poder diretivo que lhe é atribuído, por outro lado há o dever, não só do Estado como do setor privado, de garantir um meio

ambiente de trabalho em que seja respeitada a integridade física e mental do trabalhador.

Para explorar o tema e desenvolver o *íter* da pesquisa, foi realizada uma revisão bibliográfica a partir do cuidadoso levantamento de material atualizado e relevante sobre o tema. Foram selecionados artigos publicados em periódicos científicos nacionais especializados em Direito do Trabalho, teses e dissertações elaboradas nas universidades de maior distinção do país, sempre cuidando para selecionar as pesquisas mais relevantes e que melhor tratassem do assunto. A leitura e a seleção das obras foram orientadas de modo a identificar tendências e recorrências quanto ao que vem sendo debatido na Academia sobre o assunto, priorizando trabalhos que apresentassem múltiplas perspectivas sobre o tema.

O estudo foi organizado em cinco capítulos, sob os seguintes títulos: “Introdução”, “O trabalho rural na indústria canavieira”, “Salário e formas de pagamento”, “O poder diretivo do empregador”, “A Constituição Federal e a tutela ao trabalho” e “Reforma trabalhista e nova face da tutela ao trabalho”.

O primeiro capítulo traz a introdução da pesquisa, seguida pelo segundo capítulo, no qual se busca reproduzir a gênese da exploração econômica no Brasil-colônia, iniciada fundamentalmente pela exploração de um modelo que antecede a atual agroindústria canavieira. Foram analisados os processos de trabalho que constituem essa atividade, bem como a repercussão que provoca na saúde do trabalhador do corte manual de cana-de-açúcar.

No terceiro capítulo, a pesquisa estuda o salário e seu caráter de direito fundamental, como atribuído pela Constituição Federal de 1988. Analisa, também, as formas como é possível definir o cálculo do salário e como o salário por rendimento pode afetar o trabalhador canavieiro que está à frente do corte de cana-de-açúcar. O terceiro capítulo discute o poder diretivo do empregador e os limites a essa prerrogativa, especialmente quanto à definição da forma pela qual será calculado o salário do empregado.

O quarto capítulo retrata a tutela constitucional ao trabalho, enfocando a saúde do trabalhador e o dever de proporcionar um meio ambiente de trabalho saudável para exercício das suas atividades. O capítulo também analisa de que forma o trabalhador do corte manual de cana de-açúcar é afetado quando remunerado por produtividade.

No derradeiro capítulo, o trabalho discute algumas inovações trazidas pela reforma trabalhista de 2017, elaborada pelo Poder Executivo e debatida no Poder Legislativo, e como elas poderão afetar o trabalhador do corte manual de cana-de-açúcar. Finalizando o estudo, são explanadas as conclusões da pesquisa, sistematizando os resultados a que a investigação permitiu chegar.

2 O TRABALHO RURAL NA INDÚSTRIA CANAVIEIRA

2.1 A EXPLORAÇÃO ECONÔMICA DO BRASIL NO PERÍODO COLONIAL

A exploração econômica do Brasil, território reivindicado por Portugal como uma de suas colônias no século XVI, iniciou-se através da política da Coroa portuguesa fundada na ocupação, no povoamento e na exploração da parte conhecida da colônia: a faixa de costa litorânea. A exploração econômica se deu, inicialmente, por meio da indústria extrativa de riquezas naturais, como ocorreu com a madeira do pau-brasil (SIMONSEN, 2005, p. 109/110). Seguiu-se a implementação da agricultura com a exploração de lavouras lucrativas como a da cana-de-açúcar e do café, e de outras culturas de importância secundária, como a do fumo.

A colonização só veio a ser concretizada alguns anos após a chegada dos portugueses ao território brasileiro, motivada principalmente pelo crescente interesse de mercadores franceses nas terras recém descobertas. Esses mercadores faziam constantes expedições às terras brasileiras, interessados, sobretudo, na extração da madeira do pau-brasil. A madeira interessava aos franceses pela valorização, à época, de plantas e substâncias com capacidades tintoriais, em um período em que não se conheciam produtos artificiais de coloração, cuja comercialização gerava real interesse econômico (SIMONSEN, 2005, p. 71/75).

A exploração portuguesa concentrou-se, inicialmente, na extração de gêneros aproveitáveis e espontâneos da terra, como as madeiras de construção ou de tinturarias, e a exploração da pesca e da pele de animais nativos (PRADO JR., 1976, p. 8). Só posteriormente a agricultura propriamente dita foi implementada, já que demandava um investimento financeiro naquele momento fora do alcance da Coroa. A iniciativa consistia na implementação de um sistema exploratório em um território percebido como primitivo e habitado por indivíduos tidos como selvagens, o que significava ser um verdadeiro desafio promover a ocupação em uma localidade considerada inhóspita pelos europeus conquistadores.

Após esse movimento inicial, Portugal estabeleceu as bases para a instalação da primeira cultura a ser explorada na colônia: a cana-de-açúcar. O processo de ocupação e exploração econômica iniciou-se com a formação das capitanias

hereditárias e das estruturas política e administrativa da colônia. Foi fundada a capital, a cidade de Salvador, e estruturado o governo local, com o investimento em pessoal próprio para a sua administração. Segundo Simonsen (2005, p. 112), a estrutura contava com governador-geral, ouvidores, provedores e demais funcionários, compondo um grupo que iria organizar e viabilizar a exploração econômica da colônia.

A empreitada contou com significativo investimento privado, interessados que estavam alguns portugueses em viabilizar a instalação da indústria açucareira na colônia recém descoberta, visando aos lucros que aquela atividade iria proporcionar. Foram empregados esforços de donatários e de negociantes portugueses, que injetavam dinheiro na montagem dos engenhos, ou mesmo associavam-se aos senhores a fim de fomentar a cultura e comercialização da especiaria tão valorizada no mercado mundial (PRADO JR., 1976, p. 19).

A empresa colonial foi instituída como uma estratégia inicial de posicionamento do império português no modo de produção capitalista, a partir de uma feição eminentemente mercantil, em que o cultivo da terra sagrava-se com a incorporação de um modelo monoagroexportador de ciclos agrícolas bem demarcados, em grandes extensões de terra: os latifúndios. Segundo Prado Jr. (1976, p. 23), a priorização era do cultivo da *commodity* mais rentável no comércio transatlântico, fazendo uso de mão-de-obra escravizada, inicialmente indígena, posteriormente substituída pela utilização de africanos, processo que se prolongou até o fim da era colonial.

No século XVIII deu-se o ápice da exploração do escravismo africano, ao tempo em que se fortalece a elite da lavoura canvieira na figura dos senhores de engenho. Nesse período, a escravidão negra representou um salto histórico em direção a uma economia mais próxima do modelo capitalista, por proporcionar uma mão-de-obra barata e viabilizar a redução nos custos de produção, embora a sociedade ainda contasse com fortes traços do modo de produção feudal (MARTINS, 2004, p. 46). Gradualmente, a mão-de-obra escrava foi substituída por trabalhadores livres, imigrantes ou nativos, até que no fim do século XIX foi proibida a escravidão no país.

Após o processo de modernização da indústria canvieira, ocorrido na segunda metade do século XX, que levou à mecanização e quimificação de etapas do processo produtivo, muitos trabalhadores foram dispensados do trabalho no

canavial. Isso levou ao surgimento de uma numerosa mão-de-obra excedente que cada vez mais ocupava o perímetro urbano das cidades, em busca de ocupação. Esses indivíduos passaram a viver em condições precárias, trabalhando em subempregos para garantir a sua subsistência, uma vez que já não viam as suas necessidades serem supridas com trabalho no campo (ARANTES, 2013, p. 82/84).

2.2 A AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA

2.2.1 Surgimento, evolução e contemporaneidade

Conforme leciona Laa (2010, p. 19), o açúcar era uma especiaria altamente valorizada durante a Idade Média, sendo popularizada na Europa e na Ásia por cruzados e árabes em suas peregrinações pelo mundo. Por se tratar de um produto de grande valor de mercado, Portugal passou a interessar-se pela iguaria e a investir na sua produção, desejando usufruir dos resultados lucrativos proporcionados pela empreitada.

Encontrando no Brasil o conjunto de fatores favoráveis à produção do açúcar, Portugal obteve sucesso no seu empreendimento, o que acarretou no aumento da produção mundial do item. Isso fez com que o açúcar passasse a ser excessivamente disponibilizado no mercado, provocando a derrubada dos preços no mercado internacional. A eventual diminuição do apelo econômico do produto não resultou no abandono da cultura, apesar do gradual declínio da importância daquela indústria nas economias portuguesa e brasileira ao longo dos séculos (LAAT, 2010, p. 20).

Até meados do século XVII, a produção açucareira no Brasil conheceu o seu auge, figurando o país como o maior produtor de açúcar do mundo (PRADO JR., 1976, p. 24). Entretanto, os processos produtivos aqui utilizados eram considerados rudimentares quando comparados àqueles de outros grandes produtores mundiais, como as Antilhas. O concorrente, em um método mais eficaz e moderno, separava as atividades industriais das atividades agrícolas, diferente do que faziam os usineiros do Brasil, à época (NOVAES, 1993, p. 13).

Com a Primeira Revolução Industrial, surgem novas tecnologias e desenvolve-se o setor de transportes. A indústria açucareira passa a utilizar maquinário mais moderno, como a máquina a vapor, e são construídas estradas e

ferrovias no entorno das usinas. O desenvolvimento de novas formas de produção no setor foi impulsionado, os processos produtivos foram se tornando mais modernos, e isso levou os engenhos, conformação mais rudimentar do setor, a serem gradualmente substituídos pelas usinas de cana-de-açúcar, que melhor equilibravam a produção agrícola e a industrial.

A produção do açúcar seguiu progredindo, alternando períodos de retração e crescimento. A título de exemplo, em 1584 o estado de Pernambuco contava com 66 engenhos distribuídos no seu território, chegando à marca de 3 mil engenhos, em meados do século XIX. Expansão semelhante se deu em outros estados, tanto do Nordeste como do Sudeste (NOVAES, 1993, p. 19). O início do século XX, entretanto, dois acontecimentos afetaram profundamente as exportações do produto brasileiro: a crise do mercado mundial, em 1929, e o advento da Segunda Guerra Mundial, no período de 1939 a 1945.

A fim de assegurar a sobrevivência do setor, houve forte iniciativa estatal de caráter protecionista, a exemplo da criação do Instituto do Açúcar e do Alcool (IAA), na década de 1930. O IAA regulava o planejamento, a produção e a comercialização do açúcar nos mercados nacional e internacional, conferindo fortalecimento ao setor (NOVAES, 1993, p. 19/20), sendo esse protecionismo fundamental para a sobrevivência da economia açucareira.

O golpe militar de 1964 repercutiu diretamente na discussão sobre a questão da concentração fundiária no país, tendo como um dos frutos a edição do Estatuto da Terra, editado sob a lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964, que surge para dinamizar a agropecuária brasileira. Com a proposta de mecanização da conservadora agropecuária nacional, o Estatuto da Terra, o Sistema Nacional de Crédito Rural e a criação do Plano Nacional de Defensivos Agrícolas foram estratégias associadas ao fortalecimento do projeto de modernização do latifúndio arcaico, transformando-o em uma verdadeira empresa rural². O Sistema Nacional de

² O artigo 73 do Estatuto da Terra elenca, em seus incisos, as estratégias para essa modernização: Lei nº 4.505/64 - Art. 73. Dentro das diretrizes fixadas para a política de desenvolvimento rural, com o fim de prestar assistência social, técnica e fomentista e de estimular a produção agropecuária, de forma a que ela atenda não só ao consumo nacional, mas também à possibilidade de obtenção de excedentes exportáveis, serão mobilizados, entre outros, os seguintes meios:

I - Assistência técnica;

II - produção e distribuição de sementes e mudas;

III - criação, venda e distribuição de reprodutores e uso da inseminação artificial;

IV - mecanização agrícola;

V - cooperativismo;

VI - assistência financeira e creditícia;

Crédito Rural, previsto na lei nº 4.829, de 05 de novembro de 1965, institucionalizou o crédito rural no Brasil, regulamentando o acesso ao crédito por produtores rurais com o estabelecimento de critérios de acesso ao financiamento rural.

Na década de 1970, houve outro fluxo de modernização do setor, que recebeu suporte de políticas públicas de fomento, destacando-se o Programa de Racionalização e Apoio da Agroindústria Açucareira, o Plano Nacional de Melhoramento de Cana-de-Açúcar (PLANALSUCAR) e o Programa Nacional do Álcool (PROALCOOL), conforme preleciona Novais (1993, p. 30/31). Esses programas governamentais foram implementados, disponibilizando crédito aos empresários rurais para que se produzisse álcool como combustível no país, uma vez que indústrias de automóveis passaram a produzir veículos movidos unicamente por esse combustível.

Foram feitos grandes investimentos que promoveram a expansão do parque industrial e da capacidade de processamento da indústria açucareira. Em contrapartida, a área agrícola do setor não recebeu relevante investimento de modernização, ficando a expansão da cultura da cana-de-açúcar a cargo somente da ampliação da área destinada à plantação. Isso levou a um descompasso entre a aptidão técnica do fornecedor da matéria-prima e a capacidade tecnológica da indústria.

Os investimentos estatais promoveram uma significativa mudança no perfil da agroindústria açucareira. O setor experimentou uma ampla concentração do setor produtivo, onde usinas pequenas, que não tiveram acesso a recursos estatais, fundiram-se, formando indústrias maiores, enquanto outras foram suprimidas, por não acompanharem a competitividade dos grandes grupos sucroalcooleiros que surgiam no país (ALVES, 2008, p. 35).

Segundo Alves (2008, p. 185), a dinâmica da indústria canavieira, conforme atualmente conhecida, exige que sejam mantidas ao menos duas das principais características que acompanham a história desse setor: o uso de grande extensão terra e a exploração de mão-de-obra abundante e barata. A demanda por mão-de-obra vem diminuindo em razão da crescente mecanização dos processos de

VII - assistência à comercialização;

VIII - industrialização e beneficiamento dos produtos;

IX - eletrificação rural e obras de infra-estrutura;

X - seguro agrícola;

XI - educação, através de estabelecimentos agrícolas de orientação profissional;

trabalho, mas ainda assim há uma série de etapas do processo produtivo que impescindem da contribuição do trabalhador no campo, a exemplo da fase colheita, na qual ocorre o corte manual da cana-de-açúcar

2.2.2 Os processos de trabalho na lavoura canavieira

Diversos produtos podem resultar da transformação da cana-de-açúcar. Além do tradicional açúcar, pode-se extrair o álcool, o etanol e até mesmo a energia elétrica, a partir do bagaço da cana (ARANTES, 2013, p. 78). Isso denota a importância econômica dessa indústria, mas traz, também, uma reflexão sobre o grande impacto socioambiental resultante das atividades desse setor, pela utilização de grande extensão de terra para o cultivo da cana e pelo uso, em algumas fazendas, da queimada para viabilizar a colheita do produto.

As plantações de cana-de-açúcar ocupam em torno de 5 milhões de hectares, sendo o estado de São Paulo o produtor de aproximadamente metade desse número. Existem 221 usinas e destilarias que produzem em torno de 14 bilhões de litros de álcool e 13 milhões de toneladas de açúcar, por safra. Mais de 1 milhão e 300 mil trabalhadores estão ligados diretamente à cultura da cana-de-açúcar, sendo 800 mil indivíduos trabalhando no corte e nas demais etapas do plantio (ALVES, 2008, p. 68).

Inicialmente, as usinas açucareiras utilizavam a tração animal e a força hidráulica para mover arcaicas moendas de madeira, no intuito de processar a cana e transformá-la no produto final. Para Novaes (1993, p. 12), o surgimento de novas tecnologias promoveu uma crescente mecanização nas etapas do processo produtivo dessa indústria o que resultou em um processo gradativo de tornar a mão-de-obra cada vez mais dispensável para o setor.

Cada usina apresenta o seu próprio processo de trabalho, com diferentes graus de mecanização em cada etapa produtiva. As etapas do cultivo da cana-de-açúcar destinado às usinas são o plantio, o semeio e a colheita. Na fase do plantio, ocorre o preparo do solo, com a abertura e fechamento de sulcos na terra, seguida da adubação e do transporte de mudas. Essa etapa é, em geral, mecanizada. O semeio, que consiste na colocação da cana no solo para fins de reprodução da

muda, é uma etapa semi-mecanizada, em regra. Nela, os lavradores lançam nos sulcos abertos as mudas de cana picadas para iniciar o replantio (ALVES, 2008, p. 186).

A etapa da colheita consiste no corte, no carregamento e no transporte da cana-de-açúcar, sendo que a mecanização, na maior parte das usinas, ocorre principalmente no carregamento e no transporte da cana. Até o final da década de 1980, a colheita da cana permaneceu basicamente manual (ALVES, 2008, p. 186/187). Segundo Scopinho (1999, p. 149), o uso de colheitadeiras foi se popularizando com o passar do tempo, chegando a atingir de 20% a 30% da área plantada em usinas da região de Ribeirão Preto-SP, chegando a 60% em algumas delas, o que permitia que houvesse situação de coexistência do corte manual e do corte mecânico, na mesma localidade.

No corte manual da cana, são definidas turmas de cerca de sessenta cortadores em cada frente. As frentes são definidas conforme a quantidade de cana que se pretende moer naquele dia e o quanto de açúcar ou álcool se pretende produzir. Para melhor organizar as equipes de trabalho, a plantação é dividida em retângulos com determinada largura e comprimento, medidas que irão variar conforme a usina e de acordo com o ritmo de trabalho e resistência física do cortador³. Quanto mais intenso o ritmo de trabalho, mais o cortador avança no retângulo que a ele compete cortar. Nessa divisão, o retângulo maior é chamado de talhão e o menor, de eito (ALVES, 2008, p. 187).

Alves (2008, p. 188) descreve que, na etapa da colheita, uma vez cortada a cana do solo, o sujeito também deve retirar a parte superior da cana. Essa parte não é utilizada, pois não tem valor energético, tendo em vista conter pouca sacarose. Esse movimento pode ser feito no chão, com a cana deitada no solo, ou no ar, com a cana segurada pelo cortador, a depender da fazenda onde se trabalhe. O corte

³ Alves, na pesquisa "Certificação Socioambiental para a Agricultura: Desafios para o Setor Sucroalcooleiro", sobre o Complexo Agroindustrial Canavieiro no Estado de São Paulo, ano de publicação 2008, relata que o processo de trabalho do corte manual de cana ocorre em áreas divididas em "retângulo; com 8,5 metros de largura, contendo 5 ruas de cana (linhas em que é plantada a cana, com 1,5 metros de distância entre elas)", conforme página 187. Já no estudo do mesmo autor, intitulado "Por que morrem os cortadores de cana", de 2006, sobre mesmo Complexo Agroindustrial, fala-se em "retângulos com 6 metros de largura, em 5 ruas (linhas em que são plantadas a cana), por um comprimento que variava por trabalhador, que era determinado pelo que ele conseguia cortar em um dia de trabalho", na página 92. Assim, acreditamos que a largura do retângulo em que se sistematiza o corte de cana modifica-se conforme variáveis não explicitadas nos estudos, mas que podem ser a localidade onde a cana foi plantada e o período do ano em que ocorre a colheita, por exemplo.

tem de ser preciso: deverá ser rente ao chão, mas não o suficiente para cortar a raiz, de onde surgirá novo pé da cana. As canas cortadas devem ser dispostas em montes, com cerca de um metro de distância entre eles.

O autor afirma, a respeito da vestimenta do cortador de cana, que se trata de uma indumentária específica e fundamental para que consiga operacionalizar suas atividades. Geralmente, eles utilizam um calçado com biqueira de aço, para proteção dos pés, perneiras de couro que se estendem pelas pernas, calça de tecido grosso e blusa de manga comprida. O braço com que o trabalhador corta a cana, direito ou esquerdo, é revestido do mangote, que é uma vestimenta de espuma forrada com um tecido resistente para proteção extra do braço que irá entrar em contato direto com o instrumento de trabalho (facão ou podão).

2.2.3 A saúde do trabalhador no canavial

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) não reconhece o trabalho executado sob o sol como sendo trabalho insalubre, conforme Orientação Jurisprudencial 173 da SBDI-1⁴. Conseqüentemente, a atividade exercida pelo cortador na lavoura de cana-de-açúcar tampouco é reconhecida como ensejadora do pagamento do adicional de insalubridade ao empregado. Entretanto, o corte de cana é uma atividade cuja execução demanda grande esforço físico e é feita ao sabor do tempo, sob chuva ou sol, o que resulta em desgaste físico e mental para o trabalhador.

Os trabalhadores do corte de cana pertencem a um grupo historicamente explorado e mal remunerado, o que se depreende das origens da mão-de-obra utilizada no canavial ao longo dos séculos de exploração dessa cultura. O trabalhador na lavoura de cana-de-açúcar perpassou pelo escravizado indígena ao indivíduo africano, para, ao final, serem empregados sujeitos livres, porém mantendo-se características das condições de trabalho precárias de outrora, como a remuneração insuficiente e o grande desgaste físico despendido.

⁴ Orientação Jurisprudencial 173 da SBDI-1: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria N° 3214/78 do MTE).

II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria N° 3214/78 do MTE.

A energia gasta pelo trabalhador no dia-a-dia das suas atividades dependerá de algumas variáveis, como as condições do terreno onde foi plantada a cana-de-açúcar, observando se há declives ou se é plano; a qualidade da cana a ser cortada, se mais ou menos resistente; e a cana ter sido ou não queimada antes do corte, pois a cana crua gera mais dificuldade em ser cortada (FERREIRA FILHO, 2012, p. 122). Mas, em regra, pelas características das tarefas executadas, sempre haverá considerável dispêndio de energia pelos cortadores de cana.

A rotina dos trabalhadores inicia-se muito cedo, com o preparo da refeição e dos equipamentos que serão levados ao trabalho. Quando não submetidos a extensas caminhadas até o local de trabalho, a espera pelo transporte, não raro, acontece ainda na madrugada. Frequentemente são utilizados ônibus ou caminhões em péssimo estado de conservação para transportar os trabalhadores, juntamente com seus instrumentos de trabalho, o que eleva os riscos de acidentes no percurso, pela característica cortante dos instrumentos de trabalho, que podem ficar retidos em local reservado no veículo, a fim de evitar que brigas que por vezes ocorrem entre os trabalhadores se tornem fatais (LAAT, 2010, p. 97).

A etapa da queima da cana, método que elimina as palhas e facilita o corte, quando utilizada, é um momento que expõe o trabalhador a possibilidade de acidente. As chamas trazem risco de queimadura e de inalação de monóxido de carbono, pois forma-se uma camada de fuligem que, se inalada, é prejudicial à saúde (BARRETO, 2009, p. 120). Além disso, a queimada, inicialmente controlada, pode se transformar em um incêndio de grandes proporções, podendo atingir algum indivíduo, seja por imperícia daquele que estiver a cargo dessa tarefa, ou por uma mudança climática que resulte no descontrole do processo (FERREIRA FILHO, 2012, p. 123).

O cansaço é outro fator de risco para o trabalhador canavieiro, pois aumenta o risco inerente à operação de objetos cortantes. A fadiga, que é um cansaço acumulado, atinge não só o corpo, mas a mente do indivíduo, e compromete a execução do trabalho. Isso repercute na sua atenção, na velocidade dos seus reflexos, no seu raciocínio e nos seus movimentos. A repetitividade das tarefas que envolvem o corte de cana associada ao cansaço físico e mental do trabalhador o induz que execute suas tarefas de forma mecânica, o que pode acarretar em um aumento do risco de acidentes durante o trabalho (FERREIRA FILHO, 2012, p. 124/125).

Laat (2010, p. 111), em seus estudos de análise ergonômica do trabalho do cortador de cana, apurou que o indivíduo, durante a jornada de trabalho, permanece mais da metade do serviço realizando o corte da cana com o podão. A seguir, as atividades mais executadas são a ação de jogar, que representa 1/3 do tempo de trabalho, a ação de abraçar a cana e, por fim, as demais atividades, como carregar e reposicionar os feixes. Quanto aos movimentos executados pelo trabalhador, o autor conclui que o trabalhador permanece 62% do tempo com a lombar flexionada, o que traz "risco de danos ao sistema osteoarticular", e em movimento de rotação ereto quando o trabalhador lança a cana, o que o expõe a risco de lesão na coluna.

O autor destaca, ainda, a elevação da frequência cardíaca e a variação de temperatura corporal do trabalhador, que oscila de 33,6°C, mínima, a 37,8°C, máxima. Analisando a atividade de um dos cortadores que fizeram parte do estudo, verificou que aquele trabalhador realizou "cerca de 3.080 flexões de coluna e pelo menos 3.498 golpes de podão durante a jornada de trabalho" (LAAT, 2010, p. 129), donde se conclui que há intenso desgaste físico promovido pela atividade, com ampla exigência de esforço cardíaco e de constante atenção do trabalhador na atividade que está exercendo, visto que se preocupa constantemente em alcançar a produtividade para obter a remuneração suficiente para o seu sustento e o de sua família.

A Norma Regulamentadora nº 17 (NR nº 17), que visa a garantir que a tarefa executada pelo trabalhador esteja adequada às suas características psíquicas e fisiológicas, indica que nas atividades que exigem desempenho físico extremo, como ocorre com os cortadores de cana, a remuneração que varia conforme o rendimento do trabalhador não é recomendada e, se utilizada, deve considerar os reflexos para a sua saúde do trabalhador.

A remuneração por produtividade, quando implementada sem que sejam consideradas as possíveis consequências para a saúde do indivíduo submetido a jornadas intensas de trabalho, em uma atividade extenuante, desrespeita essa norma básica de segurança do trabalho, ao expor a risco a saúde do trabalhador⁵. Nessa conformação, para elevar os ganhos, os trabalhadores tendem a trabalhar

⁵ Norma Regulamentadora nº 17 - 17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte: a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores.

cada vez mais, preocupando-se mais com a rentabilidade que a sua crescente produtividade poderá proporcionar, e menos com os eventuais problemas à saúde que aquele ritmo de trabalho potencialmente lhe acarretará, cabendo ao empregador minimizar as possibilidades de risco, ao não adotar esse tipo de remuneração no seu empreendimento.

3 SALÁRIO E FORMAS DE PAGAMENTO

3.1 O SALÁRIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A onerosidade é uma das características da relação empregatícia e pode ser identificada pelo dever atribuído ao empregador de pagamento de salário ao empregado como decorrência do contrato de trabalho⁶. O artigo 457 da CLT⁷ define salário como sendo o valor devido pelo empregador ao empregado como contraprestação pelo serviço a ele prestado. O salário é pago como contraprestação não só pelo trabalho efetivamente realizado pelo empregado, mas também pelo tempo colocado à disposição ao seu empregador, pelas ausências justificadas e pelos afastamentos remunerados (DELGADO, 2002, p. 3).

A CF/88 não traz a definição de salário, mas enumera no artigo 6º os direitos sociais, e dentre eles insere o direito ao trabalho. A Constituição Federal tutela, no artigo 7º, inciso IV, o recebimento do salário mínimo pelo empregado como um direito fundamental⁸. Além do salário, os direitos trabalhistas descritos no artigo 7º e seguintes constituem as chamadas liberdades sociais, que fazem parte da segunda dimensão dos direitos fundamentais. Os direitos sociais não se esgotam apenas nas contraprestações devidas em razão do trabalho, mas incluem outros direitos, como o direito de greve e o de associar-se a sindicatos (SARLET, 2013, p. 274).

⁶ CLT - Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

⁷ CLT - Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

⁸ CF/88 - Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a 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;

Para Sarlet (2013, p. 64/65), os direitos sociais não são absolutos, assim como qualquer direito fundamental, sendo que a Constituição Federal traz, em seu próprio texto, limites a esses direitos. Os direitos dos trabalhadores podem sofrer reformas e alterações tanto pelo poder constituinte quanto pelo legislador ordinário. Em contrapartida, existe o princípio da proibição do retrocesso social, que visa a proteger o trabalhador de eventuais alterações que venham a desconfigurar o plexo de direitos angariado ao longo de anos pela classe obreira.

O princípio da proibição do retrocesso social inclui a tutela contra o poder de reforma constitucional ou do legislador ordinário que possa vir a desnaturar os direitos sociais do trabalhador (SARLET, 2014, p. 65). Esse princípio, quando aplicado ao Direito do Trabalho, visa à preservação do que constitui o atual plexo de direitos trabalhistas, evitando que alterações do texto constitucional ou da legislação ordinária tenham por escopo o seu enfraquecimento demasiado ou a sua extinção. Inclusive, poderão ser consideradas inconstitucionais medidas legislativas que modifiquem direitos de maneira a alcançar o seu “núcleo essencial”, aniquilando-o, conforme ensina Sarlet (2010, p. 9).

A tutela aos direitos trabalhistas, especialmente ao salário, tem importância fundamental quando se considera que os empregados, por não serem detentores dos meios de produção, necessitam vender a sua força de trabalho para garantir a sua sobrevivência e a da sua família. Por isso, a atribuição do *status* de direito fundamental ao salário lhe confere uma especial rede de proteção contra eventuais abusos do empregador. Essa rede consiste em condutas a serem observadas no tratamento dado ao salário em relação a aspectos como o tempo e local do pagamento, o caráter irredutível do salário, a proibição de sua retenção dolosa, a regra da vedação de descontos, com destaque para o procedimento de desconto salarial do trabalhador rurícola, e a impenhorabilidade do salário.

a) Tempo e local de pagamento

O empregado depende do seu salário para sobreviver, sendo fundamental a observância pelo empregador do prazo legal estipulado para o seu pagamento. O empregador que inadimplir ou atrasar o pagamento do salário poderá incorrer em resolução do contrato por justa causa⁹. A periodicidade máxima para pagamento da

⁹ CLT - Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
(...)

parcela salarial é mensal e o prazo máximo para seu pagamento é até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado¹⁰.

A lei determina, ainda, que o salário deverá ser pago em dia útil, no local de trabalho e dentro do horário de serviço, ou até o seu encerramento, salvo quando realizado por meio de depósito na conta do empregado¹¹. Assim, segundo o comando legal, o empregado não deverá ter o ônus de dedicar parte do seu tempo livre para receber o seu salário, podendo ausentar-se do serviço para, por exemplo, sacar um cheque entregue pelo seu empregador com a finalidade de quitar o pagamento do salário.

b) Irredutibilidade salarial

No que se refere ao valor, a Constituição Federal, no artigo 7º, inciso VI¹², determina que o caráter irredutível do salário, salvo se convenção ou acordo coletivo tratarem o tema de forma diversa. A irredutibilidade salarial consiste na impossibilidade de redução do valor do salário unilateralmente pelo empregador ou bilateralmente, sem assistência do sindicato profissional. A regra da irredutibilidade abrange apenas o valor nominal do salário (DELGADO, 2002, p. 156), sendo que o valor real, ou seja, o seu poder de compra, poderá ser reduzido ao longo do contrato de emprego sem que isso signifique desrespeito a essa determinação constitucional.

c) Retenção dolosa e proibição de descontos

O artigo 7º, inciso X, da Constituição Federal¹³ tipifica como crime a retenção dolosa do salário, ou seja, o não pagamento do salário, parcial ou totalmente, sem que haja previsão legal ou determinação judicial. Já o artigo 462 da CLT¹⁴ disciplina

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

¹⁰ CLT - Art. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

¹¹ CLT - Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

¹² CF/88 - Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

¹³ CF/88 - Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

¹⁴ CLT - Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

os mandamentos sobre descontos salariais que deverão ser observados pelo empregador, determinando o *caput* do artigo a proibição de descontos no salário. Essa regra admite exceção quanto aos adiantamentos feitos pelo empregador ao empregado, bem como quanto aos descontos previstos em lei ou em norma coletiva, a exemplo das mensalidades sindicais para empregados sindicalizados.

O §1º do referido artigo admite desconto salarial em caso de dano causado pelo empregado ao empregador, desde que haja acordo entre as partes, e havendo dolo do empregado no evento que causou o prejuízo. Ressalve-se que se o dano decorrer do risco empresarial ou se a situação envolver acidente com máquinas ou equipamentos poderá não ensejar em situação em que haja autorização legal de desconto salarial, em razão do princípio da alteridade, caracterizando-se esses casos como risco do empreendimento que deverá estar a cargo do empregador (DELGADO, 2002, p. 175).

e) Desconto salarial para o trabalhador rurícola

O artigo 9º da lei nº 5.889/73¹⁵ traz a regulamentação sobre desconto salarial para o trabalhador rurícola, determinando os percentuais máximos que poderão incidir sobre o salário a serem descontados a título de moradia, alimentação e adiantamentos salariais. Essa regulamentação visa a evitar que o trabalhador rural venha a se encontrar em situação de trabalho análogo ao de escravo, a exemplo de trabalhadores que sofrem descontos salariais por despesas como água, luz e aluguel, contratados junto ao seu empregador, que podem chegar à totalidade do seu salário (SILVA, 2005, p. 11).

A ausência de remuneração em dinheiro, resultante de excessivos descontos salariais, pode acarretar na impossibilidade de o empregado deixar a propriedade do empregador ou o emprego, caso assim o deseje. Essa realidade pode levar à caracterização de uma espécie de escravidão moderna, por não lhe ser possível sair da condição de devedor do seu patrão, em um ciclo infinito de prestação de serviços e assunção de débito frente ao empregador.

d) Impenhorabilidade

¹⁵ Lei nº 5.889/73 - Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

- a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;
- b) até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;
- c) adiantamentos em dinheiro.

Uma outra relevante forma de proteção ao salário é a atribuição do caráter de impenhorabilidade. O princípio da impenhorabilidade salarial foi mitigado com a edição do Código de Processo Civil de 2015 (CPC/2015). O artigo 833¹⁶ do CPC/2015 elenca o rol de bens impenhoráveis, trazendo no inciso IV a regra da impenhorabilidade dos salários. Entretanto, o § 2º desse artigo trouxe uma inovação em relação à disciplina do Código de Processo Civil de 1973 (CPC/1973), admitindo uma exceção à regra geral de proibição de penhora de salários.

A partir de 18 de março de 2016, data da vigência do novo Código de Processo Civil, passou a ser possível a penhora de salário para garantia e/ou pagamento da execução, desde que o seu valor exceda a cinquenta salários mínimos mensais. A penhora de aplicação financeira em poupança, para valores que excedam a quarenta salários mínimos, foi mantida no CPC/2015 da mesma forma como no CPC/1973, devendo, em ambos os casos, ser observada a regra da menor onerosidade ao executado, constante no artigo 805¹⁷ do mesmo diploma legal.

3.2 FORMAS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO

A fixação do valor do salário é feita por meio de um cálculo que será realizado após a obtenção de determinados parâmetros para a sua definição. Os parâmetros que definem o modo de aferição do salário irão determinar os tipos remuneratórios admitidos no direito brasileiro: o salário por tempo, o salário por tarefa e o salário por produtividade.

No salário por tempo, o cômputo é feito considerando-se unicamente o tempo dispensado pelo obreiro ao empregador, conforme determinado no contrato de

§ 1º As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

¹⁶ CPC/2015 - Art. 833. São impenhoráveis:

(...)

IV - os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º;

(...)

§ 2º O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529, § 3º.

trabalho; no salário por tarefa, apura-se a produtividade obreira a partir de determinado parâmetro temporal, ou seja, o empregador exige do empregado determinada produtividade em determinado lapso de tempo, que deverá ser atingida para o recebimento do salário ajustado; e na remuneração por rendimento, é analisada, por si só, a produtividade por ele obtida para fins de cálculo do salário.

3.2.1 O salário por tempo

Forma mais comum de pagamento da contraprestação pelo trabalho, o salário por tempo considera o lapso temporal durante o qual o empregado dispõe a sua força de trabalho ao empregador, conforme determinado no contrato de trabalho, para definir o valor a ser pago a título de salário ao obreiro. É estipulado por unidade de tempo, podendo ser por hora, dia, semana, quinzena ou mês (CATHARINO, 1994, p. 151). Nesse caso, a produtividade obtida pelo trabalhador é irrelevante, pois é considerado unicamente o tempo efetivamente trabalhado, somado ao período à disposição do empregador e demais intervalos remunerados, como férias, repouso semanal remunerado e faltas justificadas (SILVA, 2005, p. 83).

O contrato de trabalho tem caráter *intuito personae*, característica que decorre de um dos elementos ensejadores da relação de emprego: a pessoalidade. O empregado não pode ceder a outrem o dever de realizar as tarefas designadas pelo empregador. Quando remunera por tempo, o empregador prestigia as qualidades pessoais do empregado, pois dele não se espera que produza uma tal quantidade para que receba o correspondente salário. Caso não atinja nenhuma produtividade ao final do período que encerra o cálculo da remuneração, ainda assim o empregado receberá o seu salário conforme acordado, pois para o empregador o mais relevante é a sua disponibilidade para o trabalho (CATHARINO, 1994, p. 151/152).

A aferição do valor do salário por tempo é a forma que melhor expressa o princípio da alteridade no Direito do Trabalho¹⁸, que consiste na assunção pelo empregador, exclusivamente, dos riscos da atividade econômica por ele empreendida. Assim, havendo períodos ociosos na jornada de trabalho, eles não devem ser descontados do obreiro, ou, não sendo alcançada uma eventual

¹⁷ CPC/2015 - Art. 805. Quando por vários meios o exequente puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o executado.

produtividade almejada pelo empregador, o empregado não sofrerá alteração salarial em razão disso. Ao contrário, terá garantido o pagamento do salário integral, conforme pactuado, em decorrência do contrato de trabalho (DELGADO, 2002, p. 84).

A adoção do salário por tempo como forma de cálculo da remuneração traz vantagens e desvantagens para o empregador e para o empregado. Dentre outras vantagens, a remuneração por tempo tende a evitar um desgaste excessivo por parte do empregado, pois o trabalho de caráter desgastante não estimula, por si só, que o empregado exceda suas forças ou ponha em risco sua integridade física e/ou mental para desempenhar suas tarefas em troca do mesmo salário que já receberia, independentemente do seu desempenho. Além disso, o pagamento por tempo confere ao empregado os benefícios de uma remuneração estável: não importa o resultado alcançado pelo empregado ou pela empresa, se favorável ou não, seu salário será pago, e isso tende a elevar o seu nível de satisfação no trabalho.

Outra vantagem da utilização desse critério de definição do salário é a simplicidade aritmética para aferir valores e a clareza com que o empregado pode acompanhar a definição do valor do seu salário. Tendo em vista tratar-se de um método cujos parâmetros de aferição são facilmente identificáveis por ambas as partes do contrato de trabalho, isso proporciona maior grau de certeza quanto ao montante devido. Uma operação por simples cálculos permite apurar o valor a ser pago ao empregado, tendo-se como referência unicamente a jornada de trabalho por ele executada (DELGADO, 2002, p. 84).

Para Catharino (1994, p. 152/153), remunerar o empregado por tempo pode trazer resultados não tão vantajosos. Igualar todos os empregados, atribuindo-lhes a mesma remuneração tendo como parâmetro apenas o tempo, pode resultar em um estímulo à acomodação e à estagnação no ritmo do trabalho. Além disso, o pagamento baseado no tempo pode levar os empregados mais eficientes a desestimularem-se em apresentar seu melhor desempenho, pois têm a perspectiva de receber a mesma retribuição pecuniária que o colega de rendimento inferior.

3.2.2 O salário por tarefa

¹⁸ CLT - Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

O salário por tarefa é calculado combinando-se os critérios de produtividade e de tempo. Assim, associa-se um determinado critério temporal, como o mês ou a quinzena, a uma produtividade mínima esperada do trabalhador. Atingida a meta de produtividade dentro do aprazado, o trabalhador receberá o salário integralmente, conforme combinado, independentemente do quanto falte para finalização do prazo.

Atingida a meta de rendimento antes do prazo, o empregado poderá ser dispensado pelo período restante ou lhe será solicitado que atinja uma produtividade superior à esperada, no período restante, o que lhe será pago como adicional. A escolha fica a critério do empregador e isso significará, para o empregado, um incremento na remuneração, semelhante ao que ocorre no pagamento de salário por produtividade (CATHARINO, 1994, p. 90).

Se o trabalhador não alcançar a produtividade almejada no período mínimo estipulado, o tempo adicional trabalhado para atingi-la será considerado como hora extraordinária e será remunerado conforme critérios do artigo 7º, incisos XIII e XVI da Constituição Federal. Inexistindo sobrejornada e não se alcançando a produtividade almejada, nesse caso não será admitida a redução do salário do trabalhador para valor abaixo do mínimo estabelecido como critério temporal. Ademais, o pagamento de salário abaixo do salário mínimo ou do piso salarial para a categoria não será admitido, por força de impeditivo de caráter constitucional.

3.2.3 O salário por produção

O salário por produção, também chamado por unidade de obra ou por unidade de serviço consiste na atribuição do valor do salário utilizando-se como parâmetro a produtividade do empregado, independente do tempo de trabalho por ele gasto para exercer suas tarefas. Cada unidade produzida pelo empregado recebe um valor previamente determinado e o cálculo do salário se dá pela multiplicação do número de unidades produzidas pelo valor de cada uma delas (DELGADO, 2002, p. 86).

Trata-se de um cálculo simples, mas que pode trazer a dificuldade de determinação da produtividade, a depender do ramo da empresa, pois a medição pode se tornar tarefa difícil, a exemplo do que ocorre nas usinas canavieiras que fazem a medição da cana cortada por meio de processo de pesagem. Esse processo promove a alienação do trabalhador do cálculo da sua remuneração, seja

pelo não acesso ao local onde a pesagem ocorre, seja pela condição de analfabetismo dos trabalhadores, que carecem de capacidade cognitiva para compreender o processo de definição do seu salário.

O salário por produtividade não pode ser adotado sem que haja a garantia de que o empregado receberá ao menos um salário mínimo ao final do mês, ainda que não alcance uma eventual meta de produção estipulada pelo empregador. A CF/88, no artigo 7º, inciso VII¹⁹, determina que o salário do obreiro nunca será inferior ao mínimo, mesmo para aqueles que percebem remuneração variável. Essa modalidade de medição do salário é mais utilizada para empreendimentos em que a necessidade de alta produtividade é maior do que a de produzir com qualidade. Por este motivo a medida é largamente utilizada no corte de cana: não se exige perfeição técnica no corte, mas apenas o uso da força bruta a fim de que seja atingida a maior produtividade possível.

Há vedação da diminuição brusca da demanda pelas unidades produzidas que resulte em significativa redução salarial para o empregado. Essa prática é proibida pela Constituição Federal, pois significaria desrespeitar o princípio da irredutibilidade salarial, uma vez que o empregado teria seus rendimentos reduzidos pela diminuição da exigência quanto à quantidade de itens produzidos. Além disso, essa redução salarial pode ser enquadrada como situação ensejadora de resolução contratual por justa causa do empregador, como se vê no artigo 483, alínea g, da CLT²⁰.

A remuneração por produtividade tende a favorecer a seleção dos profissionais mais habilidosos e produtivos do mercado e constitui um instrumento indutor da produtividade do empregado pela motivação financeira proporcionada. Por este motivo, essa forma de remuneração normalmente é tida como positiva e ensejadoras de bons resultados pelos empregadores. Por outro lado, ela pode ter algumas consequências negativas, sendo uma delas a transferência de parte do risco da atividade empresária para o trabalhador que, quando não atinge a meta

¹⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

²⁰ CLT - Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

(...)

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários;

definida por motivos alheios à sua vontade, ele termina por absorver parte do mal resultado da empresa, e isso se reflete em forma de redução salarial (DELGADO, 2002, p. 88).

A possibilidade de aumento da produtividade da empresa é a consequência mais vantajosa e mais aguardada pelo empregador; além disso, torna-se mais seguro aferir a produtividade de cada empregado, sendo uma forma natural de distinção entre o bom empregado e o obreiro ineficiente, o que leva a uma economia no investimento em controle do desempenho do trabalho (CATHARINO, 1994, p. 154).

No rol de desvantagens figura o incentivo para que o empregado trabalhe superando seus limites, com vistas a produzir cada vez mais, objetivando tanto aumentar seus ganhos quanto manter-se empregado. Esta última é uma condição para atender a expectativa da empresa quanto ao rendimento; a possibilidade de redução da qualidade da produção, pois ao focar em quantidade, a qualidade geralmente tem importância secundária; o cálculo do salário é mais custoso, pois é variável; e, por fim, o preço definido por peça ou por serviço pode ser tal que exija uma produtividade excepcional do obreiro para atingir um salário aceitável, o que não ocorreria se o pagamento se desse por tempo (CATHARINO, 1994, p. 154).

Para Catharino (1994, p. 161), a adoção do salário por produtividade traz à tona a discussão sobre a quem cabe suportar o risco em face da baixa produtividade do trabalhador. Em uma relação de emprego, o risco do empreendimento deve ser sempre do empregador, cabendo ao empregado apenas suportar o risco que decorre do resultado imediato do seu trabalho. Ou seja, desde que não se trate de absorção dos riscos da atividade, mas sim do risco decorrente do próprio desempenho, em razão das suas condições pessoais, receber salário variável não implica ilegalidade. Um trabalhador do corte de cana, por exemplo, não deve ser penalizado por redução salarial em virtude de uma eventual baixa produtividade se, por exemplo, as condições climáticas para o corte não permitirem um bom desempenho. Esse tipo de risco deve impactar exclusivamente o empregador, sob pena de desrespeito ao *caput* do art. 2º da CLT.

3.3 O SALÁRIO POR PRODUÇÃO E O TRABALHADOR CANAVIEIRO

A agroindústria canavieira é constituída por uma parte industrial e uma parte rural. Nela, costuma-se adotar formas de pagamento diferenciadas para o trabalhador que exerce suas atividades na indústria, que recebe salário por tempo, e para o trabalhador do canavial, que recebe salário por produção. Isso ocorre porque é possível adotar, de forma satisfatória para a expectativa do empresário, o sistema de banco de horas para o empregado que trabalha na indústria, mas não para o trabalhador da lavoura canavieira.

O banco de horas consiste na possibilidade de excedimento da jornada de trabalho em até duas horas por dia, a serem compensadas ou pagas como horas extras em até um ano ou na rescisão do contrato de trabalho, a contar da data em que foram prestadas, desde que autorizadas por convenção ou acordo coletivo de trabalho²¹. Assim, o empregador pode gerir o banco de horas, disponibilizando-as posteriormente, por meio de folgas aos empregados nos períodos em que haja menor demanda por trabalhadores (TAVARES, 2009, p. 175).

No campo, a adoção do pagamento por tempo pode não ser um bom negócio para o empregador, por se tratar de uma atividade que demanda grande esforço na sua execução. O trabalho do corte de cana envolve longas caminhadas e a realização contínua de movimentos vigorosos, como o de abaixar-se e torcer-se, para golpear a cana na parte de baixo, e levantar-se e torcer-se para golpear a cana na parte de cima. É também tarefa do cortador arrumar a cana cortada em feixes e carregá-los até o caminhão. Essas atividades podem compreender mais de sessenta mil golpes por dia, esforço comparado ao de atletas maratonistas durante uma competição (TAVARES, 2009, p. 175).

O trabalho nessas condições requerer um estímulo para que o trabalhador não sucumba à exaustão e deixe de produzir o esperado pelo empregador. Caso lhe seja garantido o salário mínimo ao final do mês pelo trabalho realizado em 44h semanais, provavelmente o trabalhador não iria dedicar-se em obter uma alta produtividade. Por esse motivo é desinteressante para o empregador remunerá-los

²¹ O sistema de banco de horas está em vigência desde a Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que alterou o artigo 59 da CLT. O § 2º do referido artigo possui, atualmente, a seguinte redação: "§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro

por tempo de trabalho, já que remuneração por produtividade estimula o trabalhador a produzir o máximo possível, a fim de assegurar um incremento nos seus ganhos.

Segundo Tavares (2009, p. 174), essa medida tem sido adotada com sucesso pelo empresário canavieiro que, desde a origem do setor, fez uso de mão de obra barata e super explorada. A agroindústria canavieira beneficiou-se, ao longo dos anos, de políticas públicas de incentivos fiscais que, por diversas ocasiões, regularam as relações de produção do sistema canavieiro, sempre visando ao seu desenvolvimento. Avanços tecnológicos foram impostos aos usineiros para transformação da antiga usina canavieira na moderna empresa rural, sem, entretanto, interferir nas relações de trabalho, que mantiveram características originais, sem grandes alterações ao longo dos anos.

Para um cortador de cana manter-se empregado ele precisa cortar ao menos 12 toneladas de cana por dia. O processo de seleção dos trabalhadores leva em conta os mais hábeis e aptos a atingir esse número. Ao reunir trabalhadores com o perfil almejado, termina-se por promover uma falsa impressão de que a indústria canavieira remunera bem seus colaboradores, quando comparada a outras atividades (LAAT, 2010, p. 49). Entretanto, eventuais números favoráveis quanto à remuneração desses trabalhadores estariam camuflando o fato de que, para obter esses ganhos, eles chegam ao extremo da sua condição física, e tudo isso é proporcionado pela adoção da remuneração por produtividade.

Outra questão é a sub-remuneração feminina no corte de cana-de-açúcar, conforme discutido por Paulilo (1987, p. 65/70), em consequência à adoção do pagamento por produtividade. Em geral, para os rurícolas se faz uma diferenciação no valor do salário pago para o homem e para a mulher, sendo destinadas ao homem o exercício das atividades melhor remuneradas. Ao exercer a mesma atividade, a mulher termina por receber remuneração inferior, ainda que trabalhando igual número de horas que seu colega do sexo masculino, o que é consequência do pagamento por produtividade. As mulheres raramente conseguem empregar-se no corte cana, tanto pelo empregador acreditar que a mulher terá um desempenho inferior pela sua condição feminina, como pela diferenciação que se faz, no campo, entre o que chamado “trabalho leve” e “trabalho pesado”.

dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”

Para a autora, as atividades em que a força física não traz maior rendimento, como o plantio e a adubagem, são consideradas como um “trabalho leve” e, conseqüentemente, pior remuneradas. Nessas atividades evita-se empregar homens para que sejam melhor caracterizadas como “trabalho leve” e justifique a remuneração inferior. Assim, a mulher, em regra, não trabalha no corte de cana, pois para ela está destinado o “trabalho leve”. Porém, quando conseguem ser admitidas nessa atividade, terminam por receber salário inferior, por ser fisicamente mais difícil produzir o mesmo que seus pares. Isso ocorre, não só pela sua condição física, mas também por exercerem dupla jornada. As atividades do lar, geralmente, ficam sob sua responsabilidade, acumuladas com o trabalho no campo, o que interfere no seu desempenho e, conseqüentemente, na sua remuneração.

A remuneração por produtividade no corte de cana traz outra dificuldade ao trabalhador: o controle da sua produtividade. Normalmente, a quantidade da cana cortada é medida em metros, conforme o comprimento do eito, mas o pagamento é feito por tonelada, sendo o valor da tonelada definido previamente nas negociações coletivas. Nesses casos, é necessário converter o valor do metro da cana cortada em toneladas. A conversão é feita pelo empregador, por meio de balanças que ficam localizadas na usina, na parte destinada à indústria, à qual o trabalhador não tem acesso, e ainda que tivesse é certo que não teria conhecimento suficiente para averiguar a exatidão da medição naquelas máquinas (ALVES, 2008, p. 191).

Esse método de aferição provoca a alienação do trabalhador quanto à estimativa da sua produtividade, deixando-o à mercê da índole do empregador durante o processo de pesagem da cana. Nesse caso, o pagamento por metro seria mais adequado, pois permitiria ao trabalhador acompanhar sua produtividade à medida que fosse vencendo a extensão do eito da cana que lhe foi atribuída para desempenhar o seu trabalho.

O cortador, ao adquirir o controle sobre o método de aferição da sua produtividade, passa a retirar do empregador os meios de coerção para que continue no corte de cana até a exaustão. Acompanhando sua produtividade ao longo do dia, o cortador pode determinar com mais exatidão quando deve encerrar o dia de trabalho: se ao obter o rendimento que entenda ser financeiramente suficiente para si ou ao atingir o seu limite físico. Além disso, ele se torna fiscal da sua produtividade, não ficando suscetível à honestidade do empregador, que deixaria de

concentrar inteiramente o processo de pesagem da cana cortada (ALVES, 2008, 192).

3.4 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

3.4.1 Conceito

O artigo 2º da CLT²² atribui ao empregador o poder de dirigir o seu negócio, assumindo os riscos da atividade econômica, podendo determinar condutas ao seu empregado às quais deverá submeter-se em razão da relação de subordinação jurídica decorrente do contrato de trabalho. É o empregador que irá determinar como será conduzido o seu negócio, suportando os efeitos positivos ou negativos das decisões por ele tomadas, estando o empregado resguardado das oscilações pelas quais o empreendimento poderá passar. O poder diretivo decorre, portanto, do contrato de trabalho e da subordinação a que se submete o empregado em função da relação de emprego (NASCIMENTO, 2008, p. 81/82).

Assim, pode-se conceituar o poder diretivo como sendo a faculdade que decorre de lei e é atribuída ao empregador de determinar normas e condutas às quais o trabalhador deve se subordinar, em função da vontade por ele manifestada no contrato de trabalho, tendo em vista que pertence ao empregador o interesse pela prosperidade do seu empreendimento e só ele se submete aos riscos que são inerentes à atividade econômica.

3.4.2 Fundamentos

As teorias que discutem os fundamentos do poder diretivo do empregador têm origem legal e doutrinária. Pelo âmbito legal, a legislação trabalhista trata de forma indireta sobre o assunto ao definir, no artigo 2º da CLT, que cabe ao empregador dirigir a prestação pessoal do serviço, assumindo os riscos da atividade econômica. O artigo 3º, por sua vez, atribui ao empregado o dever de prestar o serviço sob subordinação ao empregador. Assim, a lei encerra que o poder diretivo se

²² CLT - Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

fundamenta na assunção dos riscos da atividade pelo empregador e na subordinação do empregado decorrente da submissão ao contrato de trabalho.

Do ponto de vista doutrinário, há três teorias encampadas que justificam a existência do poder de direção patronal: a teoria da propriedade privada, a teoria institucional e a teoria contratualista (NASCIMENTO, 2008, p. 81/82).

A teoria da propriedade privada defende que o empregador, por ser o dono do empreendimento, poderá dele dispor como melhor entender. Trata-se da teoria mais antiga a justificar o poder diretivo do empregador. Para essa teoria, o empregador é um soberano e encontra-se em posição de superioridade em relação ao empregado, podendo dispor, não só do negócio de que faz parte do seu patrimônio jurídico, mas também da força de trabalho do empregado, a qual foi dedicada em favor da iniciativa patronal em troca dos benefícios combinados no contrato de trabalho e nos limites dele. Trata-se de uma teoria obsoleta que não é mais utilizada para fundamentar o poder diretivo por não o justificar suficientemente (NASCIMENTO, 2008, p. 82/84).

Segundo a teoria institucional, o poder de direção se fundamenta na ideia de que a empresa é uma instituição e, como tal, por ter caráter comunitário, o zelo pelo seu bom andamento deve prevalecer sobre os interesses individuais dos empregados. Trata-se da valorização da acepção coletiva da organização em detrimento do caráter individual do trabalhador que compõe o quadro de pessoal da empresa. Assim, tal qual qualquer instituição, cabe ao seu “governante” dispor do seu poder para conduzi-la adequadamente a fim de atingir seus objetivos, pressupondo a obediência à hierarquia e valendo-se da solidariedade entre os colaboradores para atingir os seus objetivos. O poder decorre da natureza institucional da empresa, que tem caráter econômico e social, e não apenas do contrato de trabalho. Esta é uma teoria que também não tem êxito em justificar o instituto, pois se vale mais de argumentos políticos e sociais do que jurídicos para fundamentar-se (NASCIMENTO, 2008, p. 85).

Por fim, há a teoria contratualista, que propaga que o poder de direção do empregador deriva do contrato de trabalho, enquanto legítimo ajuste de vontades, no qual se funda uma das principais características da relação de emprego: a subordinação jurídica. Pela condição de subordinação jurídica do empregado em relação ao empregador, o primeiro se submeteria ao poder diretivo do segundo pela manifestação da vontade declinada ao assinar o contrato de trabalho (SILVA, 2006,

p. 271). Esta teoria é considerada como a que melhor define o fundamento do poder diretivo do empregador, pois traz uma justificativa de ordem jurídica, que dialoga com os ditames legais sobre o assunto.

3.4.3 Classificação doutrinária

O poder de direção é classificado pela doutrina de forma bipartida ou tripartida. A classificação tripartida entende que o poder de direção do empregador se manifesta de três formas: através do poder de organização, pelo poder disciplinar e pelo poder de controle (SILVA, 2006, p. 274/275). A teoria bipartida reconhece apenas o poder de direção e o disciplinar ou o poder de direção e o de fiscalização do empregador (NASCIMENTO, 2008, p. 88). A teoria tripartida será reverenciada nesta pesquisa por englobar a teoria bipartida.

O poder de organização implica que o empregador poderá gerir o seu empreendimento, manejando os recursos materiais e humanos, com a definição do ramo do qual a empresa fará parte, a determinação da missão que a orientará, a elaboração dos seus objetivos e dos meios que pretende utilizar para alcançá-los. É através da estruturação dos fatores de produção, pela gestão da mão-de-obra e do capital, que o empregador irá utilizar da prerrogativa concedida por lei para administrar seu empreendimento (NASCIMENTO, 2008, p. 90).

Esse poder inclui também a possibilidade de regulamentar as regras que deverão ser observadas na empresa. O empregador fixa as normas que irão regular o seu negócio, de observância obrigatória pelo empregado, cujo desrespeito pode ensejar a aplicação de penalidades por parte do empregador. Por ser unilateral, o poder de organização é limitado pelo ordenamento justicialista, pois o empregador não poderá ultrapassar os ditames estabelecidos pela Constituição Federal ou por leis ordinárias que tratem dos direitos dos trabalhadores e de direitos humanos em geral.

O poder disciplinar do empregador consiste na possibilidade de impor sanções ao empregado, de maneira a controlar a sua satisfação quanto ao desempenho do obreiro. Um exemplo é a aplicação da pena de advertência quando o empregado não observa um comando do empregador. O poder diretivo também se encerra no direito de o empregador exercer o controle sobre o empregado. Trata-se da possibilidade de fiscalizar o trabalho exercido pelo obreiro, a fim de que garanta

que o serviço prestado esteja dentro de um parâmetro de excelência por ele estabelecido.

O poder de controle ou fiscalização trata da possibilidade de o empregador acompanhar o desempenho e a conduta do empregado, a fim de averiguar se aquele é um indivíduo que deve continuar a fazer parte do quadro de pessoal da sua empresa. Pode ser exercido por meio de instrumentos como o controle de ponto, monitoramento das correspondências, o limite ao uso de aparelho celular, monitoramento do uso da rede, dentre outros. Trata-se de um poder de vigilância que deve ser exercido sem que haja conflito com direitos fundamentais do trabalhador, como o direito a privacidade e os direitos da personalidade (NASCIMENTO, 2008, p. 92).

3.4.4 Limites ao poder diretivo

O poder de direção do empregador, assim como qualquer prerrogativa, não é absoluto, devendo seu uso ser harmonizado com outros princípios que resguardam o universo de direitos dos trabalhadores. Ao assinar o contrato de trabalho, o empregado renuncia a parte do seu tempo, força e capacidade intelectual em favor da empresa, tendo como contrapartida os benefícios definidos no ajuste. Isso não significa, entretanto, que o empregador se tornará proprietário do empregado. O poder diretivo não é ilimitado e esbarra em várias normas de tutela ao trabalhador, que conferem restrições à sua atuação.

O poder diretivo deve ser harmonizado com a observância dos princípios constitucionais de tutela à dignidade da pessoa humana e ao direito fundamental ao trabalho. O empregador deverá proporcionar ao obreiro um meio ambiente de trabalho adequado e lhe dispensar tratamento digno, não o expondo a tratamento desumano, cruel ou vexatório a fim de atingir seus objetivos empresariais.

O empregador deve respeitar o direito a intimidade e vida privada do empregado, não se excedendo no poder de controle que lhe é conferido. Tem o dever de observar os direitos fundamentais básicos de saúde e segurança no trabalho, proporcionando um meio ambiente de trabalho adequado, que resguarde a saúde e a integridade física e psíquica do trabalhador. Deverá, também, retribuir ao empregado todos direitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego, com o

pagamento das parcelas salariais e indenizatórias previstas na CF/88, em lei ou decorrentes de negociação coletiva.

4 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A TUTELA AO TRABALHO

4.1 A TUTELA AO TRABALHO E À SAÚDE DO TRABALHADOR

A Constituição Federal de 1988 exalta a importância do trabalho como valor fundamental para a ordem jurídica brasileira. No artigo 1º, inciso IV²³, inclui os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (DELGADO, 2007, p. 23). No artigo 6º, o trabalho figura no rol de direitos sociais²⁴, sendo concretizado pelo artigo 7º, que traz uma lista dos direitos relacionados como indispensáveis à melhoria da condição social dos trabalhadores²⁵. É através do trabalho que o indivíduo, em regra desprovido de bens ou meios de produção, tem acesso a riquezas, motivo pelo qual os preceitos constitucionais que o regem têm observância obrigatória pelo poder público e pelo setor privado.

O inciso XXII do artigo 7º da CF/88 estabelece o dever de promoção de medidas de prevenção de adoecimento, acidente e morte nos locais de trabalho²⁶. É direito do trabalhador que sejam implementadas medidas para redução de riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. Esse preceito constitucional deve ser operacionalizado por meio prestações positivas, através de políticas promovidas pelo Estado, e pela observância das normas de higiene e segurança do trabalho pelo empregador. Quanto ao ambiente de trabalho rural, o artigo 13 da lei nº

²³ CF/88 - Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

²⁴ CF/88 - Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

²⁵ CF/88 - Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

²⁶ CF/88 - Art. 7º. (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

5.889/73²⁷ determina que deverão ser observadas as normas de segurança e higiene do trabalho, a serem reguladas em Portarias do Ministério do Trabalho e Previdência Social, específicas para esse meio devido aos riscos próprios da atividade.

O direito à saúde²⁸, que está relacionado no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, também figura entre os direitos sociais. É garantido como um direito de todos e dever do Estado²⁹ e aplica-se, evidentemente, à categoria dos trabalhadores. O direito à saúde do trabalhador tem por objetivo garantir que o indivíduo desempenhe as suas funções laborais em um ambiente que não submeta a sua integridade física ou mental a riscos. Havendo impossibilidade de promover um meio ambiente de trabalho livre de riscos, estes devem ser minimizados como a disponibilização de equipamentos de proteção individual (EPI), pelo controle dos fatores de risco ambiental ou por outras práticas que tenham por objetivo resguardar o bem-estar do trabalhador.

É possível relacionar, também, a dignidade da pessoa humana como um dos princípios de tutela ao trabalho da ordem constitucional pátria. Ao tratar desse princípio, definindo-o como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil³⁰, a Constituição o faz partindo da ideia de que o ser humano é o valor central da sociedade contemporânea, devendo ser em torno e a partir dele que os demais princípios e regras do ordenamento jurídico deverão existir.

A primeira Constituição brasileira que instituiu a importância de garantir uma existência digna para o ser humano foi a de 1946, no parágrafo único do artigo 145³¹, e o fez relacionando o trabalho como o meio para garantir essa dignidade. As Constituições de 1967 e de 1969, elaboradas durante a Ditadura Militar iniciada em

²⁷ Lei nº 5.889/73 - Art. 13. Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do ministro do Trabalho e Previdência Social.

²⁸ CF/88 - Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

²⁹ CF/88 - Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

³⁰ CF/88 - Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

³¹ CF/46 – Art. 145. A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano.

1964, mantiveram a ideia de dignidade humana associada ao trabalho. A Constituição de 1988, vigendo sob um regime democrático, ampliou a importância da dignidade humana e elevou-a à condição de princípio, operando na essência da ordem constitucional pátria e de todo o sistema jurídico, político e social (DELGADO, 2007, p. 24).

Para que a dignidade do trabalhador seja garantida, é preciso resguardar o seu direito à saúde, pois é no ambiente de trabalho que ele retira a sua subsistência e onde passa a maior parte do seu dia. O cuidado com a saúde é fundamental para a garantia do bem-estar físico, mental e social do indivíduo e é responsável por viabilizar a própria vida do trabalhador. Esse direito deve ser resguardado e observado pelo empregador, proporcionando um ambiente de trabalho saudável e apropriado para o desenvolvimento das funções pelo empregado, e fiscalizado pelo poder público, que seja, efetivamente, implementada e respeitada.

4.2 O DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

O meio ambiente de trabalho está integrado ao meio ambiente em geral, e ambos fazem parte do rol de direitos fundamentais. O meio ambiente do trabalho é uma das espécies nas quais se subdivide o meio ambiente geral, juntamente com o meio ambiente natural, o cultural e o artificial. Há uma interdependência entre o meio ambiente do trabalho, a segurança e a medicina do trabalho e o Direito Constitucional, constituindo o sistema jurídico de tutela ao trabalho. O meio ambiente de trabalho ideal, segundo os preceitos constitucionais, envolve que as condições de trabalho não sejam penosas e não apresentem fatores de periculosidade ou insalubridade (GARCIA, 2011, p. 17/20). Apesar de não ser possível garantir condições de trabalho perfeitas, os atores envolvidos deverão sempre prezar em garantir que o meio ambiente de trabalho se aproxime das condições ideais.

O local de trabalho, os instrumentos para execução da tarefa, o modo de execução das tarefas e o clima organizacional são elementos que constituem o ambiente de trabalho. O clima organizacional envolve também o tratamento dispensado ao empregado pelos colegas e pela chefia, sendo o assédio moral umas

Parágrafo único - A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social.

das formas de comprometer a sua saúde. O assédio moral é uma prática que pode abalar a saúde psíquica do trabalhador, devendo ser repudiado por violar os preceitos que garantem ao indivíduo o direito a um meio ambiente de trabalho saudável (MELO, 2013, p. 29). Condições de trabalho inadequadas podem ocasionar doenças psíquicas que geram sofrimento mental ao trabalhador que a elas se submete (GARCIA, 2011, p. 138).

A lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, define acidente de trabalho como uma situação indesejada decorrente do exercício do trabalho, que provoca lesão corporal, causando morte ou perda da capacidade, total ou parcial, para o trabalho³². A ocorrência de acidentes de trabalho são uma realidade do mercado de trabalho brasileiro. Ao longo dos anos, as estatísticas apontam para aumento do número de acidentes de trabalho. No setor rural, os números sobre acidentes de trabalho são mais expressivos do que os números referentes aos trabalhadores urbanos. O rurícola, por haver maior taxa de analfabetismo entre eles, e por viver em uma realidade de miséria maior do que o trabalhador urbano, se submete a mais frequente ocorrência de acidentes de trabalho. Além disso, a desinformação sobre como operar máquinas, a exposição a agrotóxicos e a ausência de adequados equipamentos de proteção individual também contribuem para o agravamento dessa realidade (MELO 2013, p. 71/72).

É importante que as empresas defendam a disponibilização e a manutenção de um meio ambiente de trabalho adequado e livre de riscos, tanto quanto possível. Negligenciar esse dever pode ser economicamente dispendioso para o empregador. A ocorrência de acidente de trabalho ou de doença ocupacional pode gerar o dever de indenizar o empregado pelo comprometimento da sua saúde em razão do trabalho (MELO 2013, p. 84). Tornar o meio ambiente de trabalho adequado pode

³² Lei nº 8.213/91 - Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

significar um custo menor para o empregador do que pagar indenizações aos trabalhadores que se sujeitaram a doenças e acidentes de trabalho.

Os aspectos social e humano também devem ser considerados ao se pensar em um meio ambiente de trabalho adequado, como entende Melo (2013, p. 84/85). Expor um indivíduo a condições de trabalho inapropriadas por negligência ou visando a uma redução de custos faz com que a empresa contribua para o adoecimento e precarização das relações humanas, pois para aquele que sofre o acidente ou adquire uma doença ocupacional, toda a sua vida pode restar comprometida. Cabe ao empregador compreender a importância do respeito às normas de segurança e higiene do trabalho, a fim de minimizar eventual exposição do indivíduo a um ambiente insalubre e perigoso.

Ainda segundo Melo (2013, p. 85), a responsabilidade a que se obriga o empregador, de natureza trabalhista, ante a promoção de um meio ambiente de trabalho inadequado à saúde e segurança do trabalhador, compreende o dever de pagamento dos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, conforme o caso, quando o empregado for submetido a alguma condição que enseje o pagamento da indenização. A previsão do dever de pagamento desses adicionais encontra-se no artigo 7º, inciso XXIII da Constituição da República, com regulamentação a ser promovida por norma infraconstitucional³³.

Ao expor o trabalhador a um meio ambiente de condições insalubres, podendo comprometer sua saúde, além de fornecer os EPI's necessários à minimização da exposição aos fatores que causam a insalubridade, o empregador deverá proceder ao pagamento do adicional de insalubridade correspondente ao grau de exposição a que o trabalhador está se submetendo aos agentes causadores da condição danosa, ao exercer as atividades atribuídas pelo empregador.

As atividades insalubres são aquelas em que há exposição do trabalhador a agentes ou condições ambientais que causam danos à saúde, acima dos limites admitidos em lei, conforme estabelecido na norma correspondente (Melo, 2013, p. 86). As atividades consideradas insalubres estão previstas na Norma Regulamentadora nº 15, que referencia atividades e operações que deverão ser

³³ CF/88 – Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

consideradas insalubres, enquanto o artigo 192 da CLT³⁴ regulamenta os percentuais que serão aplicados quando houver o reconhecimento do exercício da atividade sob condições insalubres, quais sejam, 10% grau mínimo, 20% grau médio e 40% grau máximo.

São considerados agentes insalubres o ruído contínuo, intermitente ou de impacto, a exposição ao calor, à radiação ionizante, a agentes químicos e a poeiras minerais. Também são considerados insalubres o trabalho sob condições hiperbáricas e aquele a exposição a agentes biológicos. Uma atividade será considerada insalubre e, portanto, ensejadora do direito à percepção do adicional de insalubridade pelo empregado, quando a exposição for superior aos limites de tolerância previstos nos anexos da referida norma. A comprovação da condição de insalubridade daquele ambiente será feita por meio de laudo emitido por um perito, após inspeção ao local onde se questiona a exposição à condição de insalubridade³⁵.

Sobre os trabalhadores do corte de cana-de-açúcar, Melo (2013, p. 88) comenta que, em razão da OJ nº 173, da SDI-I do TST, que não reconhece a atividade como sendo insalubre por falta de previsão legal, as decisões da justiça do trabalho têm sido proferidas no sentido de indeferir pleitos dessa natureza, sob o argumento de que o corte de cana não está classificado em norma do Ministério do Trabalho e Emprego como atividade insalubre. Entretanto, a partir do ano de 2011, o TST passou a proferir decisões que reconhecem a condição insalubre do trabalho no corte de cana, quando há exposição do trabalhador a calor excessivo, tendo em vista que o anexo 3 da NR-15 prevê essa possibilidade.

Da mesma forma, ao laborar em um ambiente que implique condições que sejam consideradas como perigosas ou penosas pela legislação trabalhista, deverá ser pago, a título de indenização, os adicionais correspondentes. As atividades perigosas consistem naquelas que expõem o trabalhador a contato com explosivos e

³⁴ Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

³⁵ NR 15 - Norma Regulamentadora 15 - Atividades e operações insalubres:

15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12;

15.1.2 (Revogado pela Portaria MTE n.º 3.751/1990).

15.1.3 Nas atividades mencionadas nos Anexos n.º 6, 13 e 14;

15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n.º 7, 8, 9 e 10.

inflamáveis, assim como os trabalhadores do setor elétrico ou aqueles que se expõem a atividades radioativas.

O trabalho considerado penoso não foi regulamentado por lei infraconstitucional, nem mesmo o adicional devido no caso do seu reconhecimento (MELO, 2013, p. 90/91).

O adicional de penosidade poderia ter sido regulamentado aproveitando-se as alterações trazidas pela reforma trabalhista de 2017, que modificou diversos dispositivos da CLT. Melo (2013, p. 90) entende que a falta de regulamentação da atividade penosa pode ser decorrência da ausência de vontade política dos parlamentares para tanto, já que, não havendo regulamentação, cria-se grande dificuldade para reconhecimento do direito.

O autor comenta que há projeto de lei tramitando no Senado, do ano de 2006, que propõe a regulamentação da atividade penosa, sugerindo que seja considerada como penosa a atividade que submeta o trabalhador a fadiga física ou psicológica, o que asseguraria aos que trabalhassem sob essas condições o pagamento de um adicional na ordem de 10%, 20% ou 40%, se o risco da atividade fosse considerado mínimo, médio ou máximo, respectivamente. Se fosse aprovado o adicional de penosidade nestes termos, a norma beneficiaria o trabalhador do corte de cana, pois ele se enquadra no requisito de trabalho exercido sob condições que ensejam fadiga física, devido às características que a atividade possui. Assim, a falta de regulamentação traz prejuízo financeiro a essa classe de trabalhadores.

4.3 A TUTELA CONSTITUCIONAL AO TRABALHO E O SETOR CANAVIEIRO

Os fatores que põem em risco a saúde dos trabalhadores decorrem das tecnologias utilizadas na execução do trabalho e das tarefas que constituem as atividades laborais (SILVA, 2005, p. 893). No setor canavieiro há particularidades no desempenho do trabalho que terminam por expor os trabalhadores a graves riscos de acidentes, adoecimento e morte. O uso de agrotóxicos, o manejo de instrumentos cortantes, a exigência de grande dispêndio de energia e de movimentos ritmados para execução do trabalho, a exposição a raios solares e a nutrição inadequada são fatores que fazem do corte de cana uma atividade de risco para o trabalhador.

O agrotóxico é uma substância que passou a ser utilizada em larga escala na agricultura brasileira a partir de 1975, com a criação do Plano Nacional de

Desenvolvimento (PND). Esse plano determinava que o acesso do agricultor a crédito rural se daria apenas mediante o uso de agrotóxicos, o que terminou por favorecer a abertura do Brasil ao comércio internacional do produto. Essa medida contribuiu para a intensificação do uso de agrotóxicos na agroindústria nacional e, conseqüentemente, sujeitou os trabalhadores a uma exposição cada vez maior às conseqüências decorrentes do seu uso (SILVA, 2005, p. 894/895).

Indivíduos intoxicados pelo produto podem apresentar sintomas como dores de cabeça, tontura, formigamento de membros e alterações do sono e de apetite. Isso pode acarretar, além do prejuízo direto à saúde, um conseqüente aumento no risco de acidentes durante o desempenho das suas tarefas, já que a atividade do cortador de cana envolve o manejo de objetos cortantes, o que expõe o trabalhador canavieiro a graves acidentes durante a jornada de trabalho (SILVA, 2005, p. 900).

Para execução do corte de cana, os movimentos devem ser ritmados, repetitivos e vigorosos, realizados com uso de objetos cortantes e pontiagudos. Envolvem golpes e torções de corpo, com movimentos de abaixar-se e levantar-se constantes. O cansaço potencializa a exposição do trabalhador a risco de acidentes com os instrumentos de trabalho, como também favorecem o desenvolvimento de doenças ocupacionais por conseqüência dos movimentos repetitivos. O corpo do trabalhador, assim como as máquinas da indústria, se desgasta: dores na coluna vertebral e dores de cabeça são relatos comuns de pessoas que desempenham esse ofício (ALESSI, 1997, p. 117).

Outra condição de risco é a ampla exposição ao sol a que se submete o cortador de cana. Trata-se de uma atividade realizada ao ar livre, em longas jornadas e sob o sol. A exposição crônica ao sol pode provocar queimaduras e fotoenvelhecimento, que também favorecem o surgimento de neoplasias malignas e benignas, como o câncer de pele. Como medida preventiva, os trabalhadores devem utilizar equipamentos de proteção individual - EPIs adequados para evitar a excessiva exposição ao sol e cremes fotoprotetores (HAYASHIDE, 2010, p. 101).

A Norma Regulamentadora nº 31 (NR31)³⁶, que regulamenta as medidas de higiene e segurança do trabalho para trabalhadores rurais, determina que sejam fornecidos aos trabalhadores itens que minimizem os riscos causados pela

³⁶ Ministério do Trabalho e Emprego. NR 31 - Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária silvicultura, exploração florestal e aquicultura. Portaria GM nº 86, de 03 de março de 2005. Portaria GM nº 576, de 22 de novembro de 2007. Brasília: Diário Oficial da União; 2005. Item 31.20.2.

exposição ao sol. Acessórios como chapéus, para proteção contra radiação solar, e vestimenta adequada ao trabalho que contribua para essa proteção, como calças e blusas compridas e de tecido mais grosso, podem ser capazes de salvaguardar o indivíduo de desenvolver doenças de pele relacionadas à exposição ao sol.

Um outro fator que expõe o canavieiro a risco de acidente e morte durante o trabalho são as condições de fome e subnutrição em que frequentemente se encontram esses sujeitos. A nutrição inadequada do trabalhador do corte de cana pode ser reflexo de diferentes fatores. Um deles é o recebimento de uma remuneração que não é suficiente para custear a alimentação do trabalhador e da sua família, levando o sujeito a alimentar-se insuficientemente e desenvolver uma situação de desnutrição.

A falta de acesso a alimentos com rica variedade nutricional contribui para a condição debilitada do cortador de cana, tendo em vista que eles têm uma necessidade alimentar diferenciada em relação a indivíduos que exercem atividades menos exigentes fisicamente. Isso, associado à remuneração insuficiente e à falta de informação, podem levar o indivíduo a desenvolver uma condição de subnutrição, que afeta sua saúde como um todo, e também pode leva-lo a sofrer acidentes de trabalho, a desenvolver doença ocupacional e, até mesmo, à morte (FERREIRA FILHO, 2012, p. 106/107).

5 REFORMA TRABALHISTA E NOVA FACE DA TUTELA AO TRABALHO

O ano de 2017 foi marcado, na esfera do Direito do Trabalho, pela discussão acerca da proposta de alteração de leis trabalhistas, denominada reforma trabalhista. Aprovada a lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a CLT, aprovada pelo decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a reforma trouxe inovações ao ordenamento jurídico justralhista pátrio que têm o potencial de trazer grandes impactos ao trabalhador, em especial ao trabalhador rurícola.

Foram destacadas nesta pesquisa algumas das inovações trazidas pela reforma: a implementação de uma nova modalidade de contrato de trabalho – o contrato de trabalho intermitente - as mudanças no cômputo da jornada de trabalho,

com o fim das horas *in itinere*, e a possibilidade de extinção do contrato de trabalho por meio de acordo entre empregado e empregador. Foram selecionadas algumas das novidades que têm um maior potencial de impactar a classe de trabalhadores objeto de estudo desta pesquisa: o trabalhador canavieiro do corte manual de cana-de-açúcar.

As mudanças propostas pela reforma trabalhista foram recebidas pela população em geral e pela classe jurídica com ressalvas, com entusiasmo de alguns e desconfiança de outros. A reforma traz inquietações quanto à real possibilidade de proporcionar uma flexibilização das relações de trabalho saudável, e o quão positiva essa flexibilização pode ser em relação à possibilidade de aumento de postos de trabalho e desoneração das empresas na folha de pagamento. O questionamento surge frente a uma tendência de precarização de direitos trabalhistas, em razão da previsão de extinção de direitos que caracteriza um dos cerne dessa reforma.

5.1 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A reforma trabalhista trouxe ao ordenamento jurídico pátrio uma nova tipologia contratual denominada contrato de trabalho intermitente. Proposta a alteração do artigo 443 da CLT³⁷, a nova redação prevê que o contrato de trabalho de caráter intermitente permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo o empregado trabalhar alguns meses do ano, alguns dias do mês ou algumas horas do dia prestando serviços ao seu empregador. Não lhe será garantido o salário mínimo mensal, mas apenas o pagamento do período efetivamente trabalhado, não se falando em tempo à disposição do empregador quando não estiver cumprindo a prestação de serviço requerida pelo contratante.

Segundo o *caput* do artigo 452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente deverá ser celebrado por escrito, especificando-se o valor do salário-hora. O valor do salário-hora não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo, calculado em horas, ou ao do salário dos empregados que exerçam a mesma função na empresa.

³⁷ CLT - Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de

O §1º ao §6º do artigo 452-A da CLT determinam que o empregador deverá convocar o empregado com, ao menos, três dias corridos de antecedência, informando-o da jornada a ser cumprida, quando desejar que ele desempenhe suas tarefas na empresa. O empregado responderá à chamada no prazo de um dia útil, presumindo-se a recusa em caso de silêncio, sem que isso descaracterize a subordinação existente entre empregador e empregado. Há previsão da aplicação de multa de 50% sobre a remuneração no caso de descumprimento do pactuado.

No § 5º, fica definido que apenas o tempo em que o obreiro estiver exercendo suas atividades significará tempo à disposição da empresa. Com isso, o empregado poderá prestar serviços a outros contratantes no período em que não estiver atendendo ao chamado do empregador. Conforme § 6º, após cada período de prestação de serviços o empregado deverá receber, mediante recibo, o pagamento imediato da remuneração, acrescida de férias proporcionais com um terço constitucional, além de décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e os demais adicionais legais. O § 8º e o 9º impõem o recolhimento da contribuição previdenciária e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a entrega da documentação ao empregado e a garantia de um mês de férias a cada doze meses de trabalho.

Essa modalidade de contrato de trabalho já foi implementada em outros países, a exemplo do que ocorre em Portugal e na Inglaterra. Na Inglaterra, o contrato de zero-hora ou *zero-hours contracts* difundiu-se após os anos 2000 e consiste na contratação de empregados que serão chamados a trabalhar conforme necessidade do empregador, sem que haja qualquer garantia de convocação ao trabalho. O empregado só será remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas, quando e se houver convocação ao trabalho.

Nesse tipo de ajuste não há obrigatoriedade de ser oferecido trabalho aos empregados, assim como eles não estão obrigados a irem trabalhar quando convocados. O modelo inglês admite cláusula de exclusividade, o que é causa de grande descontentamento por parte dos empregados, gerando amplo debate na comunidade jurídica inglesa. Pela cláusula de exclusividade, poderá o empregador exigir que o empregado não firme contrato com outra empresa, sendo essa cláusula

inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

amplamente utilizada pelas empresas que adotam o contrato zero-hora (MAEDA, 2017, p. 115).

Segundo Maeda (2017, p. 115/116), em consulta popular promovida em 2014 pelo governo inglês sobre a cláusula de exclusividade nos contratos de zero-hora, 83% dos ouvidos foram contra a sua utilização. O governo, preocupando-se com a eventual fuga de empregadores caso fosse proibido o uso da cláusula de exclusividade, sinalizou que poderia propor a limitação do seu uso a contratos que prevejam uma garantia de convocação dos trabalhadores, assegurando-lhes o pagamento de um mínimo salário semanal, de determinado valor, aos contratados nesse modelo.

A autora ressalta que esse modelo de contratação implica oferecimento de horário flexível, mas que o controle da flexibilidade é exclusivo do empregador, uma vez que a possibilidade de negociação é questionável. Há um real receio pelo empregado de que, caso recuse a oferta, não mais seja convocado a trabalhar, como forma de retaliação. A ausência de segurança sobre quantas e em quais horários se irá trabalhar, em determinada semana, gera um quadro de ansiedade e *stress* nos trabalhadores, pois leva à dificuldade de planejar gastos, atividade de lazer e até mesmo questões mais complexas e de longo prazo da vida, como o ingresso na maternidade ou paternidade.

Em Portugal, o contrato de trabalho intermitente sagrou-se na lei nº 4/2008, regulamentada pelo Código de Trabalho (CT) português, de 2009 (CARVALHO, 2011, p. 376). É o artigo 157 do CT português³⁸ que regulamenta o contrato de trabalho intermitente, indicando que esse tipo de contrato só poderá ser adotado para empresas cuja atividade tenha caráter descontínuo ou tenha intensidade variada, não sendo admitido para qualquer tipo de empreendimento, ao contrário do que ocorrerá no Brasil a partir da vigência das alterações à CLT.

No modelo português, durante o período de inatividade do empregado, este tem direito a uma compensação financeira cujo valor é definido após negociação coletiva. Não havendo negociação coletiva, o valor da retribuição é de 20% do salário base. O empregador deve informar o trabalhador sobre a necessidade de

³⁸ Código de Trabalho português - Art.157. Admissibilidade de trabalho intermitente.

1 - Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

comparecimento ao trabalho no prazo mínimo de vinte dias, prazo diferente do que adotado no modelo brasileiro. O contrato de trabalho intermitente português deverá prever a prestação de serviço por período não inferior a quatro meses consecutivos e seis meses anuais (TEIXEIRA, 2008, p. 43). Nota-se, assim, que o modelo português é dotado de maiores garantias que o brasileiro.

São duas as modalidades de trabalho intermitente, no ordenamento português. O contrato pode definir desde logo os períodos de atividade e inatividade do trabalhador, ou pode ser do tipo “à chamada”, quando o momento em que a empresa necessitará do obreiro não é pré-definido. O primeiro tipo pode ser mais vantajoso para o trabalhador, pois permite que celebre contratos de trabalho com outros empregadores, uma vez que saberá de antemão quando a empresa demandará seus serviços (CARVALHO, 2011, p. 372/373). O segundo tipo de contrato, quando adotado, traz dificuldades ao empregado para que celebre outro contrato de trabalho, face à insegurança que a indeterminação dos períodos de convocação para o trabalho proporciona, como poderá ocorrer no modelo brasileiro, quando implementado.

Um das consequências esperadas na adoção da modalidade de contrato de trabalho intermitente é a possibilidade de regulamentação de trabalhos informais que demandem mão-de-obra ocasional e a maior inserção no mercado de trabalho de indivíduos desempregados. Entretanto, se esse tipo de contrato for utilizado indiscriminadamente pelas empregadoras, pode significar a criação de um verdadeiro banco de empregados, colocado à disposição do empresário para quando for conveniente a utilização da sua mão-de-obra, podendo o empregado ter comprometida a sua subsistência se ficar por longos períodos sem ser convocado a trabalhar.

Esse contrato, conforme adotado no ordenamento brasileiro, carece de regulamentação quanto à limitação do período em que o empregado poderá ficar sem ser convocado ao trabalho. A ausência dessa previsão pode gerar a camuflagem dos índices de desemprego no país, pois, apesar da existência de empregos formais resultantes de contratos de trabalho firmados entre as partes, esses indivíduos não estariam efetivamente trabalhando ou recebendo salário.

Outro efeito nocivo da falta de regulamentação consiste na obtenção de dados quanto a índices de desemprego que poderão não mais corresponder à

realidade dos indivíduos sem ocupação no país. Isso tem o potencial de prejudicar a elaboração de políticas públicas de combate a essa disfunção social.

Das duas iniciativas analisadas, no modelo inglês e no modelo português, nota-se que adotar esse tipo de contrato de trabalho sem maiores garantias aos trabalhadores pode resultar em uso em larga escala desse instrumento por parte dos empregadores, o que pode gerar insatisfação para a classe trabalhadora, como ocorreu na Inglaterra. Diante de um quadro de crise econômica e desemprego, a popularização dessa modalidade contratual em um país como o Brasil pode ter como consequência um temido agravamento do processo de precarização do trabalho que normalmente ocorre nesse momento econômico. E um dos grupos de trabalhadores que mais podem ser afetados pela ampla liberdade conferida ao empresário é o dos trabalhadores rurais, particularmente dos cortadores de cana-de-açúcar.

A grande oferta de mão-de-obra, em razão de altas taxas de desemprego, combinadas com a adoção do contrato de trabalho intermitente, com remuneração auferida por critério de rendimento, pode ter consequências negativas para os trabalhadores de uma atividade como a do corte de cana. A tendência é que os trabalhadores menos eficientes sejam preteridos pelos que apresentem maior rendimento. Isso que pode levar os indivíduos, diante da possibilidade de não receberem mais uma chamada ao trabalho, a excederem-se física e mentalmente para garantirem um espaço na colheita, o que compromete o saúde e segurança dos indivíduos que vivenciarem essa realidade.

5.2 O FIM DAS HORAS *IN ITINERE*

A jornada de trabalho compreende, *stricto sensu*, o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado, momento em que está dispensando força de trabalho física ou intelectual em prol do empregador, conforme tarefas por ele determinadas. Martinez (2015, p. 346) entende que existe duas modalidades de serviço: o serviço efetivo real e o serviço efetivo ficto. Para o autor, o serviço efetivo real consiste em todo o período durante o qual o empregado se coloca à disposição do empregador, dentro da jornada de trabalho, aguardando ordens ou efetivamente trabalhando nas tarefas por ele determinadas.

Já o serviço efetivo ficto ocorre durante o deslocamento do empregado para se colocar à disposição do empregador, ou seja, durante o itinerário entre a sua residência e o local de trabalho. São momentos em que o trabalhador não está efetivamente laborando, mas ainda assim esses períodos são computados como jornada de trabalho e, conseqüentemente, são remunerados e considerados como tempo de serviço para todos os fins³⁹.

Considerando a conformação anterior à implementação da reforma trabalhista, remunera-se tanto o serviço efetivo real, ou seja, o tempo que o empregado se coloca à disposição do empregador, quando o serviço efetivo ficto, isto é, as horas itinerantes. Em ambos os casos, os períodos integram a jornada de trabalho. Com a novidade trazida pela lei nº 13.467/2017⁴⁰, o segundo caso não é mais considerado jornada de trabalho, portanto não será mais remunerado pelo empregador.

As horas *in itinere* consistem no tempo de deslocamento do trabalhador da sua residência até o local de trabalho, e vice-versa, que passam a integrar a jornada de trabalho desse indivíduo, desde que o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte público e que o deslocamento esteja a cargo do empregador, conforme redação do § 2º do artigo 58 da CLT. A súmula 90 do TST regulamenta o reconhecimento das horas *in itinere*⁴¹. O meio rural, em algumas

³⁹ CLT - Art. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

⁴⁰ Art. 58

(...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

⁴¹ Súmula nº 90 do TST - HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

partes do país, possui zonas de difícil acesso, em razão da falta ou insuficiência de investimento público em estradas e transporte coletivo. Assim, o reconhecimento do direito a horas *in itinere* ocorre com mais frequência dentre os trabalhadores rurais.

O fim das horas *in itinere* impactam especialmente o trabalhador do corte de cana, assim como grande parte dos trabalhadores rurais. Isso ocorre porque, no meio rural, particularmente entre os trabalhadores da zona canavieira, o dia do trabalhador geralmente começa cedo, podendo iniciar-se às 5h da manhã e estender-se até as 3h da tarde, computando-se o tempo de deslocamento até o local de trabalho. O período de deslocamento da residência do trabalhador até a lavoura pode chegar a durar uma hora ou uma hora e meia. Assim, ao final da jornada, o trabalhador poderá ter despendido cerca de três horas do seu dia apenas com deslocamento da sua residência até a plantação de cana-de-açúcar e vice-versa, estimativa que irá variar de região para região (LAAT, 2010, p. 90/91).

Assim, o fim das horas itinerantes pode implicar para o trabalhador rural, e especialmente para o empregado do canavial, em perda de cerca de três horas de remuneração por dia, levando à redução significativa dos seus rendimentos mensais. A mudança promovida pela introdução do § 2º no artigo 58 da CLT poderá causar significativo prejuízo financeiro aos trabalhadores, mas afetando mais significativamente ao trabalhador rural, tendo em vista que geralmente são uma categoria que emprega mais tempo deslocando-se até o local de trabalho, em razão das características de transporte precário e longas distâncias entre as localidades no meio onde trabalha.

5.3 EXTINÇÃO DO CONTRATO POR ACORDO

O contrato de trabalho consiste em um ajuste de vontades em que uma das partes – o empregado – se obriga a prestar serviços à outra – o empregador – mediante pagamento de uma contraprestação. A convenção da qual resulta o contrato de trabalho decorre da livre manifestação da vontade de ambos e, como qualquer outra espécie de contrato, a duração pode ser abreviada por iniciativa de qualquer dos contratantes, respeitadas as cláusulas contratuais e a lei.

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Para Martinez (2015, p. 597), a cessação do contrato de trabalho poderá acontecer pela via normal ou pela via excepcional. A cessação pela via normal ocorre pelo decurso do tempo, quando o contrato encontra a data prevista para o seu término ou quando os seus objetivos são alcançados, o que ocorre, em regra, nos contratos de trabalho por tempo determinado. Para esse caso, emprega-se o termo “extinção” ao fim do contrato de trabalho.

Na cessação pela via excepcional, o autor afirma que ela se dá quando o contrato é interrompido em seu curso natural, sendo antecipado o seu fim pela ocorrência de evento excepcional. Pode ocorrer a rescisão, resolução ou rescisão. A rescisão se dá quando uma das partes resolve pôr fim ao contrato. Antes da aprovação da reforma trabalhista, não havia previsão legal de rescisão bilateral do contrato de trabalho, apesar de informalmente o mecanismo já ser utilizado. Agora passa a ser admitida no Direito do Trabalho brasileiro a extinção do contrato por acordo entre as partes.

A dissolução contratual por resolução ocorre quando sobrevém uma condição resolutiva voluntária ou involuntária que põe fim ao contrato. A condição resolutiva voluntária pode se dar pela inexecução faltosa de umas das partes, quando ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego leva à extinção do contrato por justa causa de iniciativa do empregado ou do empregador, ou pela culpa recíproca, quando a inexecução faltosa ocorre de ambos os lados da relação jurídica. A condição resolutiva involuntária ocorre quando o evento não depende da vontade de nenhuma das partes, como quando sucede a morte de um dos contratantes ou na eventualidade da ocorrência de força maior, caso fortuito ou fato de príncipe (MARTINEZ, 2015, p. 634).

A cessação contratual por rescisão decorre do reconhecimento de caso de nulidade absoluta do contrato, sem que haja a possibilidade de convalidação do ato ou seu aproveitamento, em razão de insanabilidade do vício. A nulidade pode acontecer pela incapacidade do sujeito, aplicação prevista para o contrato de empregado menor de 16 anos de idade, salvo o contrato de aprendizagem; por ilicitude do objeto, quando a atividade da empresa é vedada por lei; ou por violação à forma, quando se trata de um contrato especial que demande a celebração por escrito, e isso é desrespeitado (MARTINEZ, 2015, p. 666).

A novidade trazida pela reforma trabalhista passou a regulamentar uma espécie de extinção do contrato de trabalho que já ocorria na *práxis*: a rescisão

bilateral do contrato por meio de acordo. A alteração incluiu na CLT o artigo 484-A, que regulamenta a extinção do contrato de trabalho por convenção entre as partes. Como consequência da extinção unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, as verbas decorrentes da extinção consistiam no dever de pagamento de aviso prévio, se indenizado, e de multa de 40% sobre o FGTS, além de gratificação natalina e férias, proporcionais, simples ou vencidas. Além disso, o empregado passava a ter direito à liberação das guias para saque dos depósitos na conta vinculada do FGTS e acesso ao seguro-desemprego, se atendidos os requisitos.

Caso o pedido partisse do empregado, este teria de cumprir o aviso prévio pelo prazo de 30 dias, ou pagar indenização correspondente aos 30 dias ao empregador caso não o cumprisse, valor que seria descontado das demais parcelas rescisórias a que ele teria direito a receber, como saldo de salário, gratificação natalina e férias, proporcionais, simples ou vencidas ou outras parcelas indenizatórias a serem pagas. O empregado não tinha direito ao recebimento da multa de 40% sobre o FGTS, e não poderia sacar os valores depositados a esse título na sua conta vinculada.

Segundo o novo diploma legal, agora o contrato de trabalho pode ser extinto após acordo prévio entre empregado e empregador. Nesse caso, serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: metade do valor devido a título de aviso prévio, e 20% de multa sobre o FGTS. As demais verbas trabalhistas serão pagas integralmente e o empregado passa a ter direito a saque dos valores depositados na conta vinculada do FGTS, até o limite de 80% do valor dos depósitos, mas não terá acesso ao programa do seguro-desemprego. O custo da rescisão contratual passa a ser dividido entre empregador e empregado, uma vez que a intenção de encerrar o contrato parte de ambas as partes.

A implementação dessa nova modalidade de extinção do contrato de trabalho poderá ser favorável a ambas as partes do ajuste, desde que realizadas sem vício de consentimento. Estando o trabalhador, especialmente o trabalhador canavieiro, parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista, devidamente informado acerca das implicações que decorrerão do aceite do ajuste, a medida poderá ser uma novidade positiva trazida pela reforma trabalhista. Ao ocorrer uma situação de extinção contratual por acordo, o Sindicato Rural, dada a situação de maior vulnerabilidade desse grupo, poderá ter uma atuação mais consistente, pela

promoção de assistência ao associado nessa condição, a fim de evitar que ele seja induzido a aceitar o acordo sem conhecer todas as implicações que isso acarretará, já que o ajuste desobrigará o empregador a pagar integralmente as parcelas decorrentes do fim da relação empregatícia por sua iniciativa.

6 CONCLUSÃO

As discussões que têm por objeto matéria afeta ao Direito do Trabalho frequentemente exigem uma abordagem que tangencie uma perspectiva humana e sociológica, além da jurídica. Os fatos sociais, que podem ser fonte material do Direito do Trabalho, têm relevância no mundo do direito e permitem que a norma jurídica seja atualizada e revisitada, acompanhando a demanda social sobre temas contemporâneos. É necessário destacar uma das perspectivas da qual se revestiu a pesquisa por entender que o recurso de um filtro de caráter sociológico permite um olhar mais abrangente para a questão, sem descuidar do aspecto eminentemente humano do alvo da pesquisa: o trabalhador.

O estudo fixou sua atenção no setor sucroalcooleiro, que tem inegável importância histórica e econômica para o país. O surgimento da indústria canavieira coincide com o início da exploração econômica do Brasil, no distante período colonial, e é um setor que tem relevância econômica até os dias atuais. Perpassando por períodos de retração e de expansão, a indústria canavieira sobrevive e concentra grande porção de mão de obra, a despeito do crescente processo de modernização e automação por que vem passando ao longo dos anos.

A fim de testar as hipóteses e discutir o problema objeto do estudo, procurou-se contrapor algumas variáveis para fomentar a discussão. Com destaque para as características apresentadas pelo corte manual de cana-de-açúcar, pôde-se constatar que o trabalho na lavoura canavieira apresenta peculiaridades que o diferenciam de outras atividades laborais, caracterizando-a como atividade eminentemente de risco, em razão da demanda de dispêndio de grande esforço física pelo seu executor, que exerce suas atividades em ambiente de trabalho não favorável e manejando objetos cortantes, o que leva a um comum comprometimento da segurança e da saúde do trabalhador.

Ademais, outra variável analisada foi o poder de direção de que dispõe o empregador para conduzir o seu empreendimento, decorrente da lei e do contrato de trabalho. Dentre outras prerrogativas, o empregador pode determinar como se dará a gestão do seu empreendimento, o que inclui determinar o cálculo que da remuneração do seu contratado, podendo associá-lo à produtividade do trabalhador, como comumente ocorre nas lavouras canavieiras. Os limites desse poder são

considerados na pesquisa, donde se concluiu que esta não é uma prerrogativa de caráter absoluto, encontrando limites no dever de observância dos direitos fundamentais do trabalhador, que devem ser resguardados no exercício do poder diretivo.

A remuneração por produtividade traz consigo o poder de motivação econômica, que termina por incentivar o trabalhador a ter melhor produtividade para aumentar seus ganhos. Quando adotado em uma atividade que não encerre riscos à saúde e segurança do empregado, o uso da remuneração por rendimento pode ser positivo tanto para o empregado como para o empregador, já que quanto mais o obreiro dedica-se ao trabalho, maior é a retribuição econômica que ele recebe, consistindo em uma faculdade do trabalhador dedicar-se mais ou menos tempo e energia ao trabalho.

Da análise dos processos de trabalho do corte da cana-de-açúcar restou demonstrado o quanto os trabalhadores estão submetidos a riscos das mais diversas ordens: física, psíquica, química, motora e outras. Quanto maior a jornada de trabalho, maiores as possibilidades de comprometimento da saúde do trabalhador. Acidentes nos canaviais são frequentes, fruto da superexploração da força de trabalho associada a baixos salários e a condições de saúde e segurança inadequadas, o que leva os trabalhadores a desenvolverem lesões por acidente de trabalho ou à morte por exaustão.

Em um quadro de miserabilidade por que normalmente passa o trabalhador rural brasileiro, estimular o aumento da produtividade em uma atividade de risco pode ser fatal. Resta demonstrada, assim, a relação entre o emprego da produtividade como parâmetro para definição do salário, o estímulo à extensão da jornada pelo trabalhador e o conseqüente aumento da exposição a risco de acidentes e morte, o que configura um desrespeito a princípios básicos de tutela ao trabalho em defesa da saúde, da dignidade humana e da integridade física do trabalhador.

Ainda nessa perspectiva, é pertinente trazer à luz da discussão algumas inovações trazidas pela reforma trabalhista em curso no país, que afetará toda a classe trabalhadora e, particularmente, o trabalhador rural. Como novidade surge o contrato de trabalho intermitente, implementado no ordenamento pátrio de maneira que pode ser utilizado pelo empregador ilimitadamente. Nota-se que há uma carência de regulamentação quando é comparado ao contrato de trabalho

intermitente adotado pelo direito português. Naquele ordenamento, buscou-se um equilíbrio entre a perspectiva de flexibilização da jornada de trabalho, sem descuidar de garantias do trabalhador, como a fixação de um período mínimo de convocação ao trabalho garantido ao contratado, bem como uma remuneração mínima para intervalos de inatividade.

É possível prever que a adoção desse tipo de contrato em uma situação de grande oferta de mão-de-obra, em razão de altas taxas de desemprego, pode resultar na criação de um verdadeiro banco de empregados à disposição das empresas. O empregador poderá dele utilizar-se sem que haja qualquer garantia ao obreiro de que será convocado a trabalhar e de que, conseqüentemente, receberá alguma retribuição pecuniária do contratante. Isso gera uma perspectiva de grande insegurança para a classe trabalhadora, especialmente para o empregado rural.

O uso irrestrito do contrato de trabalho intermitente em uma atividade marcada pela sazonalidade, como ocorre na zona rural, pode resultar que o empregado, que normalmente já não tem a garantia de trabalho em todos os meses do ano, tenha esse quadro agravado pelo desencargo por parte do empregador de convocá-lo ao trabalho, o fazendo estritamente quando o desejar. Isso pode incentivar o cortador de cana a, diante de uma oportunidade de trabalho, dedicar-se além do limite das suas forças para comprovar seu valor em meio à competitividade do mercado ou para fazer uma reserva financeira para os períodos de inatividade, o que é amplamente proporcionado pela adoção do salário por produtividade combinado a esse contrato.

Outra mudança relevante que pode afetar o obreiro do corte de cana é a extinção do pagamento pelas horas itinerantes. O local de trabalho rural geralmente se localiza em regiões distantes da comunidade onde os trabalhadores residem. Assim, os cortadores são um grupo que normalmente se beneficiava pelo reconhecimento do direito a horas *in itinere*. O fim desse instituto provocará a redução salarial para uma parcela significativa de empregados rurais. Nessa nova configuração, o trabalhador continuará dedicando determinado lapso temporal para chegar ao trabalho, sem, entretanto, receber a retribuição que outrora fazia jus. Isso resulta em redução salarial, o que pode significar um incentivo para que ele busque aumentar a sua produtividade para compensar a perda salarial.

Ademais, a possibilidade trazida pela reforma trabalhista de extinção do contrato por acordo entre empregado e empregador pode constituir uma inovação

positiva para ambas as partes, desde que o empregado, parte hipossuficiente na relação trabalhista, não seja levado a celebrar acordo contra a sua vontade, reduzindo os custos da rescisão contratual por iniciativa do empregador. Assim, desde que o empregado tenha a devida assistência e esteja instruído nas implicações da aceitação do acordo, ambas as partes poderão beneficiar-se com a inovação.

Ao fim e ao cabo, após extensa análise, é possível afirmar que há flagrante incompatibilidade entre o arcabouço jurídico de proteção ao trabalhador trazido pela Constituição Federal e a adoção do salário por produtividade em uma ocupação de risco, como o corte manual de cana-de-açúcar. Associar o aumento da remuneração ao aumento da produtividade tende a estimular a extrapolação da jornada e, conseqüentemente, a aumentar a exposição ao desgaste físico e mental que o trabalho proporciona, afastando o trabalhador da rede de proteção como almejado pelo constituinte.

Conforme se depreende da pesquisa, a remuneração por tempo é a forma de retribuição pecuniária mais adequada para uma atividade como a do corte de cana, pois remunera o empregado levando-se em consideração apenas o tempo à disposição para o trabalho. Essa modalidade de remuneração atribuí ao empregador, que tem melhores condições de suportar as oscilações do mercado, o suporte dos riscos inerentes à atividade econômica, além de evitar o agravamento do quadro de adoecimento e morte com que o trabalhador do corte manual de cana convive.

Nessa perspectiva, a pesquisa se propõe a estimular uma reflexão sobre o papel do Direito na sociedade, a partir de uma categoria de trabalhadores invisibilizada, em um momento de profundas mudanças nas relações de trabalho no país. É oportuno debater a saúde e a segurança dos cortadores de cana, categoria cujo processo de trabalho foi alvo de pouca ou nenhuma modernização ao longo dos anos. Talvez o único instrumento de trabalho utilizado pelo cortador de cana que é dotado de tecnologia seja o seu próprio corpo, que ele doa diuturnamente para a execução do seu trabalho. Isso revela a necessidade de que esses trabalhadores sejam cada vez mais objeto de interesse da Academia e que tenha reconhecida a sua fragilidade diante da complexa estrutura da qual é engrenagem.

REFERÊNCIAS

ALESSI, N. P.; NAVARRO, V. L. Saúde e trabalho rural: o caso dos trabalhadores da cultura canavieira na região de Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, 1997, supl. 2, p. S111-S121. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1997000600010&lng=en&nrm=iso. Acesso em 10 jul. 2017.

ALVES, F. et al. **Certificação socioambiental para a agricultura**: desafios para o setor sucroalcooleiro. 1 ed. São Carlos: EdUFSCar, 2008.

ARANTES, A. P. L. O. **A certificação social na agroindústria canavieira à luz da teoria crítica do direito**. 2013. 178 f. Dissertação (Mestrado em Direito Agrário) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2013.

BARRETO, G. R. **Condomínios de empregadores rurais**: mercado de trabalho, contratação e gestão coletiva. 2009. 162 fls. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

BRASIL. Lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964. Dispõe sobre o Estatuto da Terra, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 nov. 1964.

_____. Lei nº 4.829, de 05 de novembro de 1965. Institucionaliza o crédito rural. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 09 nov. 1965.

_____. Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jun. 1973.

_____. Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Portaria nº 3.751 de 23 de novembro de 1990. Norma Regulamentadora Rural nº 17 - Ergonomia. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, de 26 nov. 1990.

_____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 17 mar. 2015.

CARVALHO, C. de O.; GOMES, J. V. **Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho?** Actas do congresso de direito do trabalho. Lisboa: Coimbra Editora, 2011.

CATHARINO, J. M. **Tratado jurídico do salário**. Edição fac-similada. São Paulo: LTR, 1994.

DELGADO, M. G. **Salário: Teoria e prática**. 2. ed. rev. e atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Brasília, 2006, nº 2. Disponível em: <<http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/40/38>>. Acesso em: 02 ago. 2017.

FERREIRA FILHO, J. M. M. **Corpos exauridos**: relações de poder, trabalho e doenças nas plantações açucareiras (Zona da Mata de Pernambuco, 1963-1973). 2012. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2012.

GARCIA, G. F. B. **Meio ambiente do trabalho**: direito, segurança e medicina do trabalho. 3 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2011.

HAYASHIDE, J. M. *et al.* Doenças de pele entre trabalhadores rurais expostos à radiação solar. Estudo integrado entre as áreas de Medicina do trabalho e Dermatologia. **Rev Bras Med Trab.**, São Paulo, 2010;8(2):97-104. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/revista_brasileira_volume_8_n%C2%B0_2_-_dez_2010_12122013101628533424.pdf>. Acesso em 06 ago. 2017.

LAAT, E. F. de. **Trabalho e risco no corte manual de cana-de-açúcar**: a maratona perigosa nos canaviais. 2010. 205 fls. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). UNIMEP, Santa Bárbara D'Oeste, 2010.

MAEDA, Patricia. **A era dos zero direitos**: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. São Paulo: LTR, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, J. de S. **O cativo da terra**. 8ª ed. São Paulo: HUCITEC, 2004.

MELO, R. S. de. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5 ed. São Paulo: LTR, 2013.

NASCIMENTO, N. de O. *et al.* **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. 206 fls. Tese (Doutorado em Direito). PUC, São Paulo, 2008.

NOVAES, J. R. **Modernização, relações de trabalho e poder**. Um estudo das transformações recentes da agroindústria canavieira do nordeste. 1993. 294 fls. Tese (Doutorado em Economia). Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 1993.

PAULILO, M. I. S. O peso do trabalho leve. **Revista Ciência Hoje**, Rio de Janeiro, 1987, v. 5, n. 28, 1987. Disponível em: <naf.ufsc.br/files/2010/09/OPesodoTrabalhoLeve.pdf>. Acesso em 12 ago. 2017.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em <http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html>. Acesso em: 12 ago. 2017.

PRADO JR., C. **História econômica do Brasil**. 26ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1976.

SARLET, I. W. A eficácia do Direito Fundamental à Segurança Jurídica: Dignidade da Pessoa Humana, Direitos Fundamentais e Proibição de Retrocesso Social no Direito Constitucional Brasileiro. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado (RERE)**, Salvador, 2010, nº 21, março, abril, maio 2010. Disponível em: <<https://www.olibat.com.br/documentos/SARLET.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2017.

_____, I. W. MELLO FILHO, L. P. V. de; FRAZÃO, A. de O. (Coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. Estudos em homenagem a Rosa Maria Weber**. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. MARINONI, L. G.; MITIDIEIRO, D. **Curso de direito constitucional**. 2. ed. Ver., atual. e amp. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2013.

SCOPINHO, R. A. et. al. Novas tecnologias e saúde do trabalhador: a mecanização do corte de cana-de-açúcar. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 1999, 15(1):147-161, jan-mar, 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.org/pdf/csp/v15n1/0044>>. Acesso em: 06 jun. 2017.

SILVA, J. M. da et al. Agrotóxico e trabalho: uma combinação perigosa para a saúde do trabalhador rural. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, vol. 10, n. 4, dez 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400013>. Acesso em: 25 jul 2017.

SILVA, L. M. M. da. Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade. **Revista Jurídica Cesumar - Mestrado**, Maringá, v. 6, n. 1, 2006. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/314/173>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

SILVA, M. A. de M. **Trabalho e trabalhadores na região do “mar de cana e do rio do álcool”**. Agrária, São Paulo, n. 2, p. 2-39, 2005.

SIMONSEN, R. C. **História econômica do Brasil: 1500-1820**. 4ª ed. vol. 34. Brasília: Edições do Senado Federal, 2005.

TAVARES, M. A.; LIMA, R. O. T. de. A "liberdade" do trabalho e as armadilhas do salário por peça. **Rev. katálysis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, Dez. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802009000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 ago. 2017.

TEIXEIRA, E. M. D. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. 2008. 68 fls. Dissertação (Mestrado em Contabilidade ramo Auditoria) - Universidade de Aveiro, Aveiro, 2008.