

**FACER FACULDADES
UNIDADE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO**

ELIÉZER SEVERINO NOVAIS

**A REALIDADE JUSLABORAL DOS CORTADORES DE CANA
NA REGIÃO DE RUBIATABA/GO**

RUBIATABA/GO

2015

**FACER FACULDADES
UNIDADE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO**

ELIÉZER SEVERINO NOVAIS

**A REALIDADE JUSLABORAL DOS CORTADORES DE CANA
NA REGIÃO DE RUBIATABA/GO**

Monografia apresentada à FACER Faculdades,
Unidade Rubiataba, como requisito para a obtenção
do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do
Professor Especialista Edilson Rodrigues.

RUBIATABA/GO

2015

FOLHA DE APROVAÇÃO

ELIÉZER SEVERINO NOVAIS

**A REALIDADE JUSLABORAL DOS CORTADORES DE CANA
NA REGIÃO DE RUBIATABA/GO**

COMISSÃO JULGADORA

MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO PELA
FACER FACULDADES, UNIDADE RUBIATABA.

RESULTADO: _____

Professor Especialista Edilson Rodrigues

Orientador

Examinador 1 - Doutor Valtecino Eufrásio Leal

Examinador 2 – Mestre Marcelo Marques de Almeida Filho

Rubiataba/GO, 2015.

Dedico este trabalho ao Deus da minha vida, pela sua infinita bondade e misericórdia. Ao meu querido pai Nildo Novais e minha querida mãe Raquel Novais, os quais sempre estiveram ao meu lado e ensinaram o verdadeiro sentido da vida.

Primeiramente quero agradecer ao Senhor meu Deus pela vida e saúde, por tudo que ele tem me concedido, pela sabedoria, entendimento, pela oportunidade de viver e poder conviver com pessoas especiais que fizeram parte da minha vida durante minha graduação. Quero agradecer também às pessoas mais importantes de minha vida, meus amados pais, Nildo e Raquel, os quais não mediram esforços para minha formação e sempre estiveram comigo me dando todo amor, carinho e apoio incondicional. Em suma, serei eternamente grato a vocês! Ao meu orientador, Professor Edilson Rodrigues, por toda orientação, paciência, apoio, confiança, disposição e dedicação de sua enorme sabedoria para a elaboração deste nosso trabalho, à Instituição, a todos os professores, colegas e amigos que fizeram parte não só deste trabalho, mas também de minha formação. Muito obrigado a todos!

“A justiça é o direito do mais fraco”.

(Joseph Joubert)

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a atividade desenvolvida pelo trabalhador rural na produção sucroalcooleira na região do Vale do São Patrício, localizado no interior do Estado de Goiás, mais precisamente no município de Rubiataba, especificamente no que se refere ao cortador de cana de açúcar, elemento importante neste setor produtivo e econômico. Para tanto, a metodologia cuidou de utilizar artigos, livros e pesquisa de campo, consistente em entrevistar os protagonistas da mencionada atividade, tais como os próprios cortadores de cana e os seus empregadores. Assim, este labor está dividido em três capítulos, dos quais tratam do conceito de trabalhador rural, da pesquisa de campo e seus resultados, bem como da jurisprudência e legislação trabalhista aplicável no caso em rogo, respectivamente. Por fim, o trabalho de campo procurou abordar os diversos trabalhadores e membros da direção da usina da região, relatando como é na prática essa atividade do corte de cana.

Palavras-chave: direito, jornada de trabalho, Rubiataba, trabalhador rural.

ABSTRACT

This study aims to analyze the activity performed by rural workers in sugarcane production in the St. Patrick Valley region, located in the state of Goiás, more precisely in the municipality of Rubiataba, specifically with regard to sugar cane cutter important element in this productive and economic sector. Therefore, the methodology took care to use articles, books and field research, consisting of interviewing the protagonists of that activity, such as own cane cutters and their employers. Thus, this work is divided into three chapters, which deal with the concept of rural worker, field research and its results, and the case law and labor law applicable in the request, respectively. Finally, the field work sought to address the various workers and members of the leadership of the plant in the region, reporting how in practice this cane cutting activity.

Key-words: right, working hours, Rubiataba, rural worker.

LISTA DE ABREVIATURAS/SÍMBOLOS/SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

ECA – Estatuto da Criança e Adolescente

EC – Emenda Constitucional

EPIs – Equipamentos de Proteção Individuais

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo e Serviço

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

OJ – Orientação Jurisprudencial

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PIS – Programa de Integração Social

PN – Precedentes Normativos

SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

SDC – Seção de Dissídios Coletivos

TST – Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE TABELA

Tabela 01 – Preço da cana de açúcar.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 O TRABALHADOR RURAL	14
2.1 Conceito.....	14
2.2 Do Empregado Rural	16
2.3 Dos Direitos	18
2.3.1 Da Idade Mínima	20
2.3.2 Da Duração e da Prorrogação da Jornada de Trabalho	21
2.3.3 Do Salário “ <i>In Natura</i> ”	24
2.3.4 Da Extinção do Contrato de Trabalho	26
2.3.5 Do Adicional de Insalubridade e Periculosidade.....	27
2.3.6 Do Aviso Prévio	28
2.3.7 Do Contrato de Safra	30
2.3.8 Do Intervalo Intrajornada	31
2.4 Da Prescrição.....	33
3 A REALIDADE DA ATIVIDADE DOS CORTADORES DE CANA-DE-AÇÚCAR DE RUBIATABA, SEGUNDO OS SEUS PRÓPRIOS PROTAGONISTAS.....	35
4 POSIÇÕES JUDICIAIS SOBRE DIREITOS TRABALHADOS DOS RURÍCOLAS DA REGIÃO DE RUBIATABA.....	43
4.1 Exemplos de Sentenças Relativas às Regras de Normas Trabalhistas	43
4.2 Caso Concreto de Rubiataba/GO Submetido a Julgamento na Justiça do Trabalho na Comarca de Ceres/GO	46
4.2.1 Da Análise da Ação Trabalhista.....	49
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
REFERÊNCIAS	52
ANEXOS	55

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a atividade desenvolvida pelo trabalhador rural na produção sucroalcooleira na região do Vale do São Patrício, Estado de Goiás, mais precisamente no município de Rubiataba. Para a confecção deste, houve a utilização de artigos, livros e de entrevistas com os protagonistas desta atividade, ou seja, com os cortadores de cana. Além disso, este tem como finalidade avaliar a realidade jus laboral do cortador de cana-de-açúcar, elemento importante no setor produtivo e econômico das empresas sucroalcooleiras.

Nesse sentido, cumpre anotar que a empresa analisada neste labor se denomina Cooper-Rubi, com sede na cidade de Rubiataba/GO e destina-se à produção de álcool e açúcar. Tal município compreende aproximadamente 20.000 (vinte mil) habitantes, sendo uma cidade considerada pequena segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), portanto a Usina Cooper-Rubi é essencial para o desenvolvimento da economia local, vez que tornou-se uma das principais fontes de trabalho e renda para o Município.

Aliás, grande parte da população rubiatabense trabalha na referida usina, sendo que, uma das áreas com maior concentração de trabalhadores, e a que exerce atividade rural, ou seja, o rurícola, o trabalhador que exerce sua atividade no campo, nas plantações da empresa, conhecidos também como “boia-fria” ou cortadores de cana-de-açúcar.

À vista disso, a problemática do estudo em epígrafe concerne à realidade jus laboral dos cortadores de cana da Usina Cooper-Rubi. Isto porque, frequentemente se tem notícia de denúncias feitas pelos aludidos trabalhadores, que reclamam do descaso da citada empresa no que tange às leis trabalhistas e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego.

No mesmo rumo, seguem as hipóteses elencadas no projeto desta pesquisa, quais sejam: se os cortadores de cana-de-açúcar são trabalhadores rurais e, à vista disso, os direitos inerentes a esta qualificação; se o empregador presta auxílio transporte, médico e material aos trabalhadores; se a carga horária semanal dos indigitados está de acordo com a legislação trabalhista; e se os adicionais de insalubridade, salubridade e horas *in itinere* estão sendo pagos.

Esse é o intuito do presente trabalho, verificar a existência de irregularidades nos contratos de trabalho firmados pela empresa em testilha, bem como, o efetivo cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da mesma.

Assim, insta frisar que os objetivos específicos são estabelecer, de forma detalhada, qual a relação entre os trabalhadores e a empresa, o tipo de contrato estabelecido

entre as partes, e na prática, qual é a realidade encontrada pelos trabalhadores para o desenvolvimento de suas atividades.

Desta feita, tem-se que o trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro, trata-se do conceito de trabalhador rural, assim como a classificação de suas atividades, seus direitos, as formalidades de seu contrato de trabalho, como a extinção, os adicionais pertinentes, a prescrição, dentre outros assuntos pertinentes à sua profissão, qual seja: cortador de cana-de-açúcar.

Por sua vez, no segundo capítulo apresenta-se uma pesquisa de campo consistente a alguns trabalhadores da Usina Cooper-Rubi, oportunidade que lhes foi indagada como é na prática a atividade do corte de cana, tendo eles fornecido dados interessantes e raramente encontrados em doutrinas trabalhistas brasileiras.

No que tange o terceiro capítulo, foi apresentada sentença trabalhista proferida pelo Juízo de Uruaçu/GO, em desfavor da Usina Agro-Rub, fato que corrobora a tese explanada neste feito. Na sequência, foi lançado caso concreto submetido a julgamento na Justiça do Trabalho da Comarca de Ceres/GO e, por fim, feita sua análise.

Por fim, a metodologia utilizada na elaboração deste feito foi a de análise e interpretação de referências bibliográficas, jurisprudenciais, pesquisa de campo e entrevista com os protagonistas da atividade laboral em referência. Ademais, realizaram-se pesquisas em doutrinas, artigos jurídicos, materiais retirados de internet, leis e todo e qualquer outro material relacionado ao tema ora abordado.

2 O TRABALHADOR RURAL

O presente capítulo tem como objetivo estabelecer alguns pontos pertinentes ao tema. Visando tão somente discorrer sobre o conceito, classificação e os direitos do trabalhador rural, bem como, do trabalho rural com as suas respectivas características, condições de trabalho, a jornada de trabalho, horas extras, adicionais pertinentes e legislação trabalhista condizente com a atividade laboral do cortador de cana.

Na sequência, aborda-se o conceito e as características do trabalhador rural tanto no âmbito nacional como internacional, utilizando-se de doutrinas, jurisprudências e convenções da Organização Internacional do Trabalho recentes.

2.1 Conceito

Neste tópico, apresentam-se, além do conceito, algumas peculiaridades quanto à classificação do trabalhador rural e as suas diferentes categorias em conjunto com a proteção legal.

Assim, tem-se como trabalho rural, segundo dispõe Paidá (2012), “toda atividade desempenhada em propriedade rural com fins lucrativos, ou em prédio rústico destinado à exploração agrícola, pecuária, extrativa ou agroindustrial, mesmo estando localizado em perímetro urbano, mas com atividade utilizada em agro econômica.”

No que tange ao trabalhador rural, a Convenção n. 141 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu artigo 2º, assim dispõe:

Abrange todas as pessoas dedicadas, nas regiões rurais, a tarefas agrícolas ou artesanais ou a ocupações similares ou conexas, tanto se trata de assalariados como, ressalvadas as disposições do parágrafo 2º deste artigo, de pessoas que trabalhem por conta própria, como arrendatários, parceiros e pequenos proprietários.

Em complemento, a Lei n. 5.889/1973¹, também em seu art. 2º, afirma que, trabalhador rural é “toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual ao empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário”.

¹ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

Contudo, de forma mais sucinta e abrangente, denota-se que, trabalhador rural é toda pessoa física que tira o seu sustento com atividades de natureza agrícola. No entanto, é importante destacar que, para efeitos deste trabalho, entende-se como trabalhador rural o texto contido no art. 2º da Lei n. 5.889/73², conforme alhures citado.

Para Carrion (1992, p. 51), a proteção legal da Lei n. 5.889/73³ é aplicável para quatro categorias de trabalhadores, quais sejam: empregado rural, trabalhador eventual rural, safrista, e os que prestam serviços sob as denominações vindas do Direito Civil – meação, parceria, arrendamento, etc., porém, subordinados.

Noutro vértice, Alvarenga (1995, p. 144), assevera que os seguintes trabalhadores estão excluídos da proteção da Lei n. 5.889/73, vez que não são empregados rurais: os empregados de propriedades rurais sem finalidade econômica (como sítios de veraneio), os membros da família de pequeno proprietário, os empregados domésticos, os parceiros, os arrendatários, os trabalhadores eventuais, inclusive os denominados “boias-frias”, e os empregados em usinas de açúcar. Segundo o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

A questão do enquadramento do reclamante como trabalhador urbano ou rural não é nova e, ao longo do tempo, vem se assentando na jurisprudência e na doutrina. DIRCEU GALDINO (in *Manual do Direito do Trabalhador Rural*. São Paulo: LTr, 3ª edição, 1995, p. 49 e seguintes), em suas valiosas palavras, destaca que o fator preponderante para a classificação do trabalhador rural ou urbano não é o método de execução do trabalho ou a finalidade das operações da empresa, mas sim o local de serviço, o elemento geográfico. Cita a opinião de DÉLIO MARANHÃO e ARNALDO SUSSEKIND ao fazerem uma análise histórica do Estatuto da Lavoura Canavieira e da Lei Complementar nº 16/73, para, então, concluir, *in verbis*: ‘Basta, assim, que a qualquer título, uma empresa industrial, comercial, de crédito, de transporte ou de finalidade exclusivamente agrícola, empreenda atividade econômica rural (lavoura, pecuária ou indústria rural), para que, em relação aos empregados que prestam serviços nessa atividade, seja considerado um empregador rural. E os empregados dos respectivos setores, departamentos ou estabelecimentos rurais serão também, para os efeitos de enquadramento sindical, considerados trabalhadores rurais’. E, de forma pontual, leciona: ‘Os empregados de escritório ou de loja de empresas rurais; veterinários, agrônomos, médicos, ou seja, portadores de títulos universitários; tratoristas e motoristas; pedreiros, eletricitistas, mecânicos, carpinteiros, etc., enfim outros trabalhadores rurais que, mesmo não exercendo funções de natureza rural, também são considerados trabalhadores rurais’ (PROC. Nº TST-RR-1.094/2000-120-15-01.6 - PROC. Nº TST-RR-1.094/2000-120-15-01.6 - 1ª Turma - Brasília, 16 de abril de 2008. Relator: LELIO BENTES CORRÊA).

² _____ Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

³ _____ Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

Por outro lado, é comum no campo haver contratos mistos, uma vez que, não há impedimento no sentido de que a relação jurídica de emprego rural também exista no plano do direito com outras relações jurídicas, principalmente com a parceria. É o caso do trabalhador que recebe uma área de terra ou parte da mesma propriedade para explorar, por conta própria, em parceria, trabalhando na outra área remanescente com relação de emprego.

Convém ser dito que, o fato de haver diversos tipos de trabalhadores rurais não significa, necessariamente, que a ele sejam aplicados os direitos previstos para o empregado rural.

No entanto, pode-se afirmar que, a Lei n. 5.889/73 (Lei do Trabalhador Rural), não abrange todas as categorias de trabalhador rural, mas sim, os que lidam com as atividades de natureza agrícola e por meio desta, retiram seu sustento.

2.2 Do Empregado Rural

Vale destacar a definição legal e também doutrinária de empregado rural. Logo, por meio dessa definição, será possível entender melhor a função do trabalhador rural na atividade do campo, haja vista que, um dos objetivos principais desta pesquisa é justamente tratar de um dos tipos de empregado rural, mas especificamente, o cortador de cana-de-açúcar.

Assim, tem-se por empregado rural toda pessoa natural que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural (art. 2º da CLT⁴) e, no que tange ao empregador urbano (art. 3º da CLT⁵), faz-se necessário os seguintes elementos: pessoa natural (pessoalidade), serviço não eventual, subordinação e salário (onerosidade).

Aliás, o que distingue a definição legal e doutrinária de empregado urbano e rural é que o segundo labora em imóvel rural (propriedade rural) ou prédio rústico, ou seja, os serviços são prestados a um empregador rural.

O prédio rústico é aquele localizado na área urbana e, em razão de sua atividade ser agropastoril, os trabalhadores que lá labutam são considerados como rurais. Em princípio,

⁴ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

⁵ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

imóvel rural é o que está ligado com a terra. Pelo vocábulo, podem-se compreender as atividades ligadas à exploração da terra, tais como: agricultura, pecuária, etc.

Atualmente, para se definir a atividade do empregador rural, utiliza-se o termo agrário. Nesse trilhar, tem por atividade agroeconômica, aquelas que não se destinam, exclusivamente, ao consumo de seus proprietários (agrícola, pastoril ou pecuária)

Quanto ao fator da localização do imóvel rural, o legislador não exige que a área seja situada fora dos perímetros urbanos, mas sim, a destinação que o estabelecimento onde o trabalho é executado tem. Nesse sentido, Albuquerque (1996, p.22), leciona:

Alertam os estudiosos da matéria que, quando a lei fala em propriedade rural, não está a exigir área fora dos perímetros urbanos, mas à destinação do estabelecimento onde o trabalho é executado. Do mesmo modo que, prédio rústico não significa rude, grosseiro, tosco, mas apenas prédio do campo, rural, campestre (*rus, ruris* = campo).

Em contrapartida, há quem entenda que, com o advento do Estatuto da Terra, o imóvel rural passou a ser todo aquele que se destina à exploração de atividade extrativa agrícola, independentemente de sua localização. Nessa linha de dicção é o que explica Luz (1996, p. 22):

Questão que por um longo período mostrou-se controversa é a que pertine ao critério a ser utilizado para o fim de caracterizar uma propriedade rural: o critério da localização ou da destinação. Inicialmente, pode-se afirmar que, até o advento do Estatuto da Terra (Lei n° 4.504/64), o critério usado para caracterizar o imóvel situado fora do perímetro urbano era considerado imóvel rural. Todavia, com a entrada em vigor do Estatuto da Terra, em 30 de novembro de 1964, passou-se a adotar, para bem caracterizar o imóvel rural, o critério da destinação, *ex vi* do art. 4º, I, mediante a expressão '[...] qualquer que seja a sua localização, que se destine à exploração extrativa agrícola [...]

Do mesmo modo, a Lei n. 8.629/93⁶ não alterou o entendimento consagrado pelo art. 4º, do antigo Estatuto da Terra (Lei n. 4.504/64⁷). Veja-se:

Para os efeitos desta lei, conceituam-se: I- Imóvel rural – o prédio rústico de área contínua, qualquer que seja sua localização, que se destine ou possa se destinar à exploração agrícola, pecuária, extrativa vegetal, florestal ou agroindustrial. Assim é que, consoante proclama a referida norma, entende-

⁶ _____. Lei n. 8.629/93. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L8629.htm> Acesso em 08/08/2015.

⁷ _____. Estatuto da Terra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4504.htm> Acesso em 08/08/2015.

se por imóvel rural o prédio rústico que, independentemente de sua localização, se destine, ou possa destinar-se, à exploração agrícola, pecuária, extrativa vegetal, florestal ou agroindustrial. Em consequência, a lei admite a existência de imóvel rural não só na zona rural, mas também dentro do próprio perímetro urbano, desde que mantida a destinação preconizada na norma.

Percebe-se, portanto, que o art. 4º da Lei n. 8.629⁸, acrescentou o termo “prédio rústico” ao conceito primitivo de Imóvel Rural, em nada dispendo acerca da localidade do imóvel para que este seja considerado rural.

Contudo, pode estabelecer-se como empregado rural, não só aquele que esteja ligado com a terra pelo seu trabalho, mas também aquele que, mesmo não trabalhando em funções típicas da lavoura ou da pecuária, tem seus serviços direcionados para a finalidade da empresa, como, à guisa de exemplos os motoristas, apontadores, fiscais, administradores, tratoristas, pedreiros e outros cujos serviços convergem para a atividade agroeconômica.

De resto, é de extrema importância destacar que, para que um empregado rural seja caracterizado como tal, são obrigatórios os requisitos da relação de emprego, quais sejam: a personalidade, a continuação, a subordinação e, por fim, a onerosidade.

2.3 Dos Direitos

Dando continuidade, por meio da legislação e também de doutrinas, estudam-se algumas peculiaridades quanto aos direitos e garantias dos trabalhadores rurais, um tema de extrema importância na pesquisa, vez que, norteará os resultados alcançados ao final deste estudo.

Em função da isonomia do rural com o urbano, os direitos individuais dos trabalhadores rurais são os previstos no art. 7º, incisos I a XXXIV, da CRFB/88⁹. Aqui, há de salientar que existem algumas diferenciações quanto à implementação de tais direitos, notadamente em face do disposto na Lei n. 5.889 e respectivo Regulamento (Decreto n. 73.626/74).

⁸ _____. Lei n. 8.629/93. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L8629.htm> Acesso 08/08/2015.

⁹ _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

Os direitos individuais não são aplicáveis somente ao empregado (art. 2º da Lei n. 5.889¹⁰), mas também no que couber aos demais trabalhadores rurais que prestem serviços a empregador rural (art.17, do referido diploma legal¹¹). Sobre a equiparação, nesse contexto, Nascimento (2007, p. 121), ensina que:

Por equiparação da lei (Lei nº 5.889/73, art. 17), os mesmos direitos são atribuídos a trabalhadores rurais não compreendidos na definição de empregado. A lei não esclarece a que tipo de trabalhador se refere. É possível concluir que o trabalhador a que se refere à lei é o eventual, ou seja, aquele que não é fixo, ou ‘boia-fria’, em algumas regiões denominadas volantes. É aquele cuja contratação e rateio de ganho se dão através do próprio sindicato. Tanto os eventuais como os avulsos têm os mesmos direitos do empregador rural.

Por sua vez, Cândida (1990, p.386), ao estudar a abrangência da legislação do rural, estabelece que:

Além dos empregados rurais, perfeitamente enquadrados na definição do art. 2º, o diploma legal incide sobre todos que prestem serviços ao empregador rural. Assim, o trabalhador por conta própria é alcançado. No conceito desse trabalhador incluem-se os arrendatários e parceiros autônomos. Também o colono será abrangido atentando-se, em ambos os casos, para as circunstâncias que caracterizam a prestação de serviços na propriedade rural, independentemente da subordinação ou dependência. O objetivo do texto em causa é estender a proteção especial a todos que exerçam suas atividades dentro do estabelecimento rural. Trata-se de norma de interesse público que visa proteger o trabalhador, assegurando condições mínimas de higiene e segurança do trabalho.

Percebe-se que, a ideia central do texto acima é de tornar mais ampla à proteção especial aos que, dentro do estabelecimento rural, exercem suas atividades, sendo alcançados os arrendatários e também os parceiros autônomos, não somente os empregados rurais.

Contudo, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, subordinaram-se as leis criadas antes de sua promulgação, e aos olhos do Estado Democrático de Direito, mediante um princípio mais digno e humano, os empregados rurais passaram por equiparação a serem amparados pelo art. 7º, da Carta Magna¹², antes um direito concedido apenas aos

¹⁰ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

¹¹ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

¹² _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

trabalhadores urbanos. Além dos direitos constitucionais, existem os direitos peculiares, que são os previstos na legislação ordinária e na Lei n. 5.889/1973.

2.3.1 Da Idade Mínima

Investiga-se a disposição legal que trata da idade mínima para o trabalho rural, bem como, alguns posicionamentos doutrinários a respeito do tema, as condições de trabalho em que o menor poderá laborar e algumas classificações desse tipo de atividade.

O trabalho do menor é sempre um tema de enorme discussão, tendo em vista as dificuldades financeiras e econômicas, é cada dia mais frequente o infante desenvolver atividade rural em nosso país.

A idade mínima para o trabalho rural é a preconizada no art. 7º, inciso XXXIII, da CRFB/88¹³, qual seja, 16 (dezesseis) anos, exceto se for o caso do menor aprendiz, em que a idade mínima exigida é de 14 (quatorze) anos. É importante destacar a positivação constitucional do princípio da proteção integral, regulamentado pela CLT, pelo ECA e por outras legislações esparsas.

Assim, o princípio da proteção integral está disposto no art. 227, § 3º e respectivos incisos, da CRFB/88¹⁴, bem como no art. 1º do Estatuto da Criança e do Adolescente¹⁵.

Doutro vértice, por força da ratificação da Convenção n. 182/1999 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), existe um rol de proibições ao trabalho infantil (lista TIP), uma lista que expõe sobre as piores formas de trabalho infantil, inclusive na área rural, como as atividades realizadas na colheita de cítricos, pimentas e semelhantes; em estábulos, cavalariças, currais, estrebarias ou pocilgas, sem condições adequadas de higienização; no beneficiamento do fumo, sisal, castanha de caju e cana de açúcar; na pulverização, manuseio e aplicação de agrotóxicos, adjuvantes, e produtos afins, incluindo limpeza de equipamentos, descontaminação, disposição e retorno de recipientes vazios, etc.

Em suma, a idade antes estabelecida constitucionalmente era de 14 (quatorze) anos. No entanto, a redação do art. 7º, inciso XXXIII¹⁶, foi modificada pela Emenda

¹³ _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

¹⁴ _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

¹⁵ _____. ECA. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4504.htm> Acesso em 08/08/2015.

Constitucional n. 20/1998, estabelecendo que é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 (dezoito) anos de idade, e de qualquer espécie de trabalho aos menores de 16 (dezesseis) anos, salvo se na condição de aprendiz, contudo a idade mínima para tal atividade é de 18 anos.

2.3.2 Da Duração e da Prorrogação da Jornada de Trabalho

Investigar-se-á a partir de agora a respeito da jornada de trabalho, como ela deve acontecer, quais os horários adequados para o exercício da atividade rural, tanto diária como semanal, do trabalho noturno, quanto aos intervalos devidos, e o que a dispõe a Constituição Federal conjugada à CLT a respeito dos horários, bem como, sobre a prorrogação da jornada de trabalho.

A jornada de trabalho do rurícola é de 8 (oito) horas diárias, totalizando 44 (quarenta e quatro) semanais (art. 7º, inciso XIII, da CRFB/88¹⁷). Assim, em qualquer trabalho contínuo, de duração superior a 6 (seis) horas, haverá a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, conforme usos e costumes da região e não nos limites previstos na CLT, sendo que, o mesmo não será computado na duração do trabalho.

Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas de intervalo, nos termos do art. 5º da Lei n. 5.889/1973¹⁸. Aliás, sua não observância gera direito à percepção das horas extras pela aplicação analógica do art. 71, § 4º, da CLT¹⁹ (Súmula 437, inciso I, do TST²⁰).

¹⁶ _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

¹⁷ _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

¹⁸ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

¹⁹ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

²⁰ SÚM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTA-ÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais ns. 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Por outro lado, por força do art. 6º da Lei n. 5.889/1973²¹, nos serviços intermitentes, assim considerados os executados em duas ou mais etapas diárias, não serão computados como tempo de serviço os intervalos entre as etapas diárias, desde que tal hipótese seja ressalvada na CTPS e que a interrupção entre as etapas seja no mínimo de 5 (cinco) horas. A propósito, executam serviços desta natureza os trabalhadores que começam a trabalhar por volta de 4 (quatro) ou 5 (cinco) horas e retornam à tarde.

O adicional noturno é de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário, contudo, sem a inclusão da redução da hora noturna, como ocorre no tocante ao empregado urbano (art. 7º, parágrafo único, da Lei n. 5.889/73²²). No ponto, frise-se que ao menor de 18 (dezoito) anos de idade é expressamente proibido o trabalho noturno, nos moldes do art. 8º do Decreto 73.626/74²³.

No que atine ao trabalho noturno, é aquele realizado entre as 21 (vinte e uma) horas de um dia às 5 (cinco) horas do dia seguinte, para os que labutam na lavoura. Para os que exercem suas atividades na pecuária, o trabalho noturno é aquele compreendido entre as 20 (vinte) horas de um dia às 4 (quatro) horas do dia seguinte (art. 7º, *caput*, do Decreto n. 73.626/74²⁴).

Logo, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre o empregador e empregado ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, *caput*, Decreto n. 73.626/74²⁵), dos quais deverão constar de forma obrigatória o adicional de remuneração, que será pelo menos 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal (art. 7º, § 1º, do citado Decreto²⁶).

Dessa forma, será dispensado o acréscimo de salário se, por força da negociação coletiva, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente redução em outro

²¹ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

²² _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

²³ _____. Decreto n. 73.626/74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso 08/08/2015.

²⁴ _____. Decreto n. 73.626/74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso 08/08/2015.

²⁵ _____. Decreto n. 73.626/74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso 08/08/2015.

²⁶ _____. Decreto n. 73.626/74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso 08/08/2015.

dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana (art. 7º, § 2º, do Decreto n. 73.626/74²⁷).

Assim, a duração da jornada de trabalho poderá exceder o limite legal ou convencionado para terminar serviços que, pela sua natureza, não podem ser adiados, ou por motivo de força maior (art. 8º, *caput*, do Decreto n. 73.626/74²⁸).

O excesso poderá ser exigido independentemente da negociação coletiva e deverá ser comunicado, no prazo de 10 (dez) dias, à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE); ou, antes desse prazo, justificado aos agentes locais, sem prejuízo daquela comunicação (art. 8º, § 1º, do Decreto n. 73.626/74²⁹).

Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da jornada excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos, a remuneração será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior a hora normal; e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas (art. 8º, § 2º, do Decreto n. 73.626³⁰). A limitação de 12 (doze) horas diárias também deve ser aplicável aos casos de força maior.

Todavia, diante do art. 7º, incisos XIII e XVI, da CRFB/88³¹, toda e qualquer hora excedente dos limites diário ou semanal, seja no caso de força maior ou de serviços inadiáveis, deverá ser remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

Nesse caso, a duração da jornada de trabalho poderá igualmente exceder do limite legal ou convencionado, até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias necessários para compensar interrupções do trabalho decorrentes de acidentes ou força maior, desde que a jornada diária não exceda de 10 (dez) horas (art. 9º, Decreto 73.626/74³²), hipóteses em que a prorrogação não poderá exceder a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, condicionada à prévia autorização da autoridade competente.

²⁷ _____. Decreto n. 73.626/74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso 08/08/2015.

²⁸ _____. Decreto n. 73.626/74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso 08/08/2015.

²⁹ _____. Decreto n. 73.626/74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso 08/08/2015.

³⁰ _____. Decreto n. 73.626/74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso 08/08/2015.

³¹ _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

³² _____. Decreto n. 73.626/74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso 08/08/2015.

Essas situações são tratadas como horas em recuperação, nos termos que ocorre para o trabalhador urbano (art. 61, § 3º, da CLT³³). É discutível se o pagamento deve ser remunerado ou não, já que eventuais paralisações não podem ser imputadas ao trabalhador, eis que a eles não pertence o risco do empreendimento.

Nesse aspecto, houve reformulação pela Resolução n. 182/2012, o TST reformulou a redação da Orientação Jurisprudencial (OJ) 235/2012, passando está a dispor assim sob o tema:

O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobre jornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo.

No mais, as horas de trajeto (*In Itinere*) também são aplicáveis ao empregador rural. Já para o trabalhador urbano, quando se tem o pagamento do salário por produção ou por tarefa, somente lhe é devido o adicional de hora extra (Súmula 340 do TST, e OJs 235 e 397, ambas do SDI-I).

Enfim, depreende-se que, para o trabalhador rural não é justo que receba somente o adicional quando em jornada suplementar, tendo em vista que o labor geralmente é executado sob as intempéries diárias (sol, chuva, etc.). No mesmo sentido é o Enunciado 20³⁴, da 1º Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em novembro de 2007.

2.3.3 Do Salário “*In Natura*”

A seguir, tratar-se-á sobre o salário *in natura*, também conhecido por salário-utilidade, vez que é toda parcela, bem ou vantagem fornecida pelo empregador, como gratificação pelo trabalho desenvolvido ou pelo cargo ocupado pelo empregado.

³³ _____, Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

³⁴ 20. RURÍCOLA. PAGAMENTO INTEGRAL DAS HORAS EXTRAS. NÃO INCIDÊNCIA DA SÚMULA 340 DO TST. É devida a remuneração integral das horas extras prestadas pelo trabalhador rurícola, inclusive com o adicional de, no mínimo, 50%, independentemente de ser convencionado regime de “remuneração por produção”. Inteligência dos artigos 1º, incisos III e IV e 3º, 7º, XIII, XVI e XXIII, da CF/88. Não incidência da Súmula nº 340 do C. TST, uma vez que as condições de trabalho rural são bastante distintas das condições dos trabalhadores comissionados internos ou externos e a produção durante o labor extraordinário é manifestamente inferior àquela da jornada normal, base de cálculo de horas extras para qualquer tipo de trabalhador.

Desse modo, salvas as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as parcelas calculadas sobre o salário-mínimo, de acordo com art. 9º, *caput*, alíneas “a” a “c”, da Lei n. 5.889/1973³⁵, quais sejam: as parcelas até o limite de 20% pela ocupação da morada, ou até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região, ou ainda os adiantamentos em dinheiro. As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sob a pena de serem nulas de pleno direito (art. 9º, § 2º, do aludido diploma legal³⁶). Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de 30 (trinta) dias (art. 9º, § 3º, da Lei 5.889/73³⁷).

Doutro vértice, o art. 16, § 2º, do Decreto n. 73.626/74³⁸, considera como morada a habitação fornecida pelo empregador, a qual satisfaça os requisitos de salubridade e higiene estabelecidos em normas expedidas pela fiscalização trabalhista. As cessões, pelo empregador, de moradia e de sua infraestrutura básica, bem como, os bens destinados à produção para sua subsistência e também de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, no entanto, devem ser caracterizados como tais em um contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e com notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais (art. 9º, § 5º da Lei n. 5.889/73³⁹). Se houver a observância dos requisitos legais, os citados benefícios não deverão integrar o salário do trabalhador rural.

No caso de eventual desocupação do imóvel pelo trabalhador, a rigor, a demanda deverá ser ajuizada perante o Judiciário Trabalhista (art. 114 da CRFB/88⁴⁰). Quanto aos domicílios utilizados pelo trabalhador rural e concedidos pelo empregador, o TST possuem os seguintes Precedentes Normativos (PN):

Ao empregado que residir no local de trabalho fica assegurada a moradia em condições de habitação, conforme exigências da autoridade local (PN 34/1998);

³⁵ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

³⁶ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

³⁷ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

³⁸ _____. Decreto n. 73.626/74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso 08/08/2015.

³⁹ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

⁴⁰ _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

Os empregados são responsáveis pelos reparos nas residências que cedam aos empregados rurais, desde que os danos não decorram de culpa destes (PN 62/1998);

Fornecendo o empregador condução para o trabalhador, informará aos empregados, previamente, os locais e horários do transporte (PN 64/1998);

Quando fornecidos pelo empregador, os veículos destinados a transportar trabalhadores rurais deverão satisfazer as condições de segurança e de comodidade, sendo proibido o carregamento de ferramentas soltas junto às pessoas conduzidas (PN 71/1998).

Os empregadores que se dedicarem à pecuária leiteira fornecerão, diariamente, um litro de leite aos trabalhadores que exerçam atividades insalubres (PN 106/1998);

Nos locais de trabalho no campo, serão mantidos pelo empregador medicamentos e materiais de primeiros socorros (PN 107/1998);

Os empregadores rurais ficam obrigados a construir abrigos rústicos, nos locais de trabalho, para proteção de seus empregados (PN 108/1998);

Serão fornecidas gratuitamente, pelo empregador, as ferramentas necessárias à execução do trabalho (PN 110/1998).

Como se vê, o texto acima se refere há alguns precedentes normativos do TST, aos quais concernem às condições concedidas pelo empregador ao trabalhador rural, aos quais dizem respeito aos valores pagos em forma de habitação, alimentação ou mesmo outras prestações equivalentes que a empresa, por força do costume ou do contrato, fornecer habitual e gratuitamente ao empregado, como analisado anteriormente.

2.3.4 Da Extinção do Contrato de Trabalho

Passa-se o presente tópico, a estudar a respeito da extinção do contrato de trabalho, suas diversas formas de extinção e as peculiaridades de cada uma. Assim, a extinção do contrato de trabalho está prevista dos art. 477 a 486 da CLT⁴¹, bem como, no art. 472, e dos art. 475 a 477, ambos do Código Civil⁴².

Sobre o assunto, Costa (2014, p. 01), afirma que, as formas de extinção do contrato de trabalho podem ser por decisão do empregador, que ocorre quando ele decide extinguir o contrato com o empregado sem ou com justa causa; ou por decisão do empregado, quando ele não quer mais continuar no trabalho; ou por aposentadoria do empregado; ou pela iniciativa de ambos, quando acordam em rescindir o contrato de trabalho amigavelmente ou por culpa recíproca; caso em que ambos cometam falta grave reconhecida pela justiça do trabalho; ou por desaparecimento dos sujeitos, ou seja, morte do empregado, morte do

⁴¹ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatuizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

⁴² _____. Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em 08/08/2015.

empregador, ou mesmo quando acontece a extinção da empresa; ou, por fim, quando cumprido o prazo determinado no contrato.

Pode-se entender que, assim como nos negócios jurídicos, o contrato de trabalho está submetido a uma sequência lógica. Logo, em algum momento ele é criado com a sua destinação, e por fim, ele se extingue. Nesse diapasão, Nascimento (2007, p. 399), explica que:

A expressão “extinção” é encontrada no direito processual para designar os modos de extinção do processo. No direito dos contratos, também é usada para denominar as formas genéricas que põem fim ao contrato, como o distrato, a quitação, a inexecução das obrigações por uma das partes [...] O significado da extinção do contrato de trabalho transcende o interesse individual das partes e tem reflexos que se põem numa dimensão social. Está em jogo aqui o interesse não só do empregado e do empregador, mas de toda a sociedade, cuja vida econômica não pode prosperar com o desemprego.

Efetivamente, entende-se que, a extinção do contrato de trabalho não atinge apenas o trabalhador que foi demitido, mas também, seus dependentes, trazendo impactos até mesmo na sociedade.

Desta feita, para que haja uma boa e firme relação de emprego é necessário que ambos, empregado e empregador, se portem com respeito ao que foi disposto no contrato e regulamentações, uma vez que, caso não o façam, importará na extinção do contrato de trabalho, bem como, nas respectivas penalidades de pagamento de verbas rescisórias.

2.3.5 Do Adicional de Insalubridade e Periculosidade

Importante se faz neste tópico estudar sobre o adicional de insalubridade e periculosidade, sua caracterização do ponto de vista legal e o que dispõe a legislação e portarias a respeito do tema. No ponto, cumpre ressaltar que essa análise ajudará a entender melhor as condições enfrentadas pelos trabalhadores rurais, especificadamente no que concerne aos cortadores de cana em seu ambiente de serviço.

A Portaria n. 3.067/88 estabelece o conjunto de normas de proteção ao trabalhador rural. Já o PN-50, do SDC, tem exigido que o empregador rural possua o receituário agrônomo de defensivos agrícolas e observe as medidas de prevenção nele contidas, dados os inúmeros de produtos tóxicos usados na lavoura.

trabalhadores. Por óbvio, a exposição exacerbada a raios solares são prejudiciais e podem causar inúmeros infortúnios, tais como desidratação, insolação, danos à retina e córnea, até mesmo melanomas (câncer de pele), motivo pelo qual o adicional de insalubridade e periculosidade devem ser concedidos sempre que o trabalhador, pela natureza da função desenvolvida, expõe sua saúde a riscos não desejáveis em um ambiente comum de trabalho. No caso, trata-se da exposição a raios solares por trabalhadores rurais.

2.3.6 Do Aviso Prévio

Vale destacar que, o aviso prévio no contrato de trabalho rural, será investigado no sentido de esclarecimento, deixando claro como se dá esse aviso na seara do trabalho rural, considerando existir algumas peculiaridades importantes no que se diz respeito a esse tema no que tange o trabalhador rural.

O aviso prévio tem como finalidade proporcionar tanto ao empregado com ao empregador certa tranquilidade quanto à sequência e o desempenho de suas respectivas atividades. Uma vez concedida pelo empregador, possibilita ao trabalhador que for despedido, um tempo para buscar um novo emprego antes mesmo de ter seu contrato rescindido de maneira definitiva, garantindo-lhe o salário durante este período, o que o sustentará enquanto esteja à procura de um novo trabalho.

Já quando o aviso prévio é concedido pelo empregado por meio do pedido de demissão, a finalidade de tal aviso é de conceder ao empregador a oportunidade para a contratação de um trabalhador substituto para o cargo, reduzindo possíveis prejuízos econômicos.

Aliás, o aviso prévio somente será cabível quando se tratar da rescisão de contratos de trabalhos por prazo indeterminado, e deve ser comunicado com no mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, conforme disposto no artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988⁴⁶ e da Lei n. 12.506 de 11 de outubro de 2011⁴⁷.

Durante o prazo do aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito há um dia por semana, sem prejuízo do salário

⁴⁶ _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

⁴⁷ _____. Lei n. 12.506/11. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm> Acesso 08/08/2015.

integral, para procurar outro trabalho (art. 15 da Lei n. 5.889/73⁴⁸). No mesmo rumo, Nascimento (2014, p. 441/442), define que:

Aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo, com a antecedência a que estiver obrigada e com o dever de manter o contrato após essa comunicação até o decurso do prazo nela previsto, sob a pena de pagamento de uma quantia substitutiva, no caso da ruptura do contrato. A CLT exige aviso-prévio nos contratos por prazo indeterminado (art. 487). É inexigível nos contratos por prazo determinado. Explica-se essa dualidade de tratamento porque nesses contratos as partes conhecem antecipadamente o seu termo final, o que não acontece nos contratos por prazo indeterminado, no qual a parte que quiser rescindi-lo sem justa causa terá de avisar a outra com a antecedência mínima prevista em lei (CLT, art. 487).

Com efeito, o autor traz o conceito de aviso prévio de forma objetiva quanto à finalidade do aviso prévio, o que vem complementado pelo art. 487 da CLT⁴⁹.

Frise-se que, é importante destacar que o aviso prévio não se aplica ao contrato de safra, pois tal é espécie de contrato por período determinado, assim, mesmo que não se possa estabelecer o dia exato do fim da safra, é possível ter uma noção aproximada do seu término; e as partes já estão cientes de suas condições e do seu término, ou seja, é desnecessário o aviso prévio daquilo que já foi acordado. A propósito, nesta espécie de contrato é de suma importância o princípio da boa-fé, cada parte deverá agir de forma que não comprometa a integridade do direito da outra parte.

2.3.7 Do Contrato de Safra

Analisa-se o contrato de safra, haja vista esse tipo de contrato ser o mais usado pelas empresas para a contratação de trabalhadores rurais para o corte da cana de açúcar.

Como visto anteriormente, o trabalho rural possui algumas características próprias. O trabalho exercido de maneira temporária é atualmente definido como trabalho de safra. Tendo como base a Lei nº 5.889/73 e no Decreto nº 73.626/74, estudarão os aspectos gerais desse contrato.

Conforme estabelecido pela legislação, considera-se o contrato por safra aquele cuja sua duração depende de variações das atividades agrárias, sendo essas tarefas executadas

⁴⁸ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

⁴⁹ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

normalmente no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita (art. 14, parágrafo único, da Lei n. 5.889/73⁵⁰).

O contrato de safra é comum para os trabalhadores rurais. O termo “safra” refere-se à produção e colheita, como também ao lapso temporal empregado para a preparação do solo. É um contrato firmado por prazo determinado, uma vez que sua natureza e transitoriedade justificam a predeterminação do prazo, como determina o art. 443, § 2º, alínea “a”, da Consolidação das Leis Trabalhistas⁵¹.

O safrista, durante a vigência do contrato, terá todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos, a saber: deve ser registrado em Carteira de Trabalho, gozar de férias, adicional de 1/3 de férias, horas extraordinárias, com o acréscimo de no mínimo 50 % (cinquenta por cento), 13º (décimo terceiro) salário, descanso semanal remunerado, FGTS, recolhimento do INSS, salário família e inscrição no Programa de Integração Social (PIS).

Cumpre anotar que, a expressão “contrato de safra” é incerta. Isto porque não se pode predeterminar a data para o seu término, como também não se consegue ter a completa coincidência do término do contrato para todos os empregados durante a safra⁵².

De acordo com o art. 14, *caput*, Lei n. 5.889⁵³, a indenização do safrista corresponde ao término do contrato que seria de 1/12 do salário mensal, por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Desta feita, tendo em vista que a CRFB/88 estabeleceu o regime do FGTS como forma de resguardo do tempo de serviço do trabalhador, o trabalhador rural somente terá direito ao levantamento dos depósitos fundiários.

Finalmente, é importante destacar que a rescisão do contrato de safra obedece às mesmas regras das rescisões do contrato de trabalho por prazo determinado. No caso da rescisão antecipada, o empregado rural terá direito, além do saque dos depósitos fundiários, aos acréscimos da multa de 40%.

2.3.8 Do Intervalo Intraornada

⁵⁰ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

⁵¹ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatuizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

^{52c} Não é incomum a ocorrência de situações em que a safra, depois de atingido um clímax de concentração de trabalho, inicie um paulatino e cada vez mais acentuado roteiro de descenso de atividades, eventualmente provocando o rompimento de distintos contratos a termo em distintos dias do final da safra” (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 5. ed., p. 549).

⁵³ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

Enfatiza-se o intervalo intrajornada, o qual é de extrema importância para os trabalhadores analisados neste estudo. Isso ocorre porque o trabalho, mesmo sendo rural, exige ao extremo da capacidade física do trabalhador no corte da cana-de-açúcar, o que implica a necessidade do intervalo durante a jornada de serviço.

Entende-se como intervalo intrajornada, em conformidade com o art. 66 da CLT⁵⁴, aquele tempo que ocorre entre duas jornadas de trabalho. Conforme disposto no art. 71 da CLT⁵⁵, qualquer que seja o trabalho exercido de maneira contínua, com duração superior a 6 (seis) horas, é obrigatório à concessão de um intervalo para repouso e almoço de no mínimo 1 (uma) hora de duração, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, e não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Vale assinalar que, a não concessão total ou parcial do intervalo mínimo para refeição e descanso (intervalo intrajornada) de 1 (uma) hora ao trabalhador rural, fixado no Decreto n. 73.626, que regulamenta a Lei n. 5.889, acarreta o pagamento do período total acrescido do respectivo adicional, isso por aplicação subsidiária do art. 71, § 4º da CLT⁵⁶ (Súmula 437, inciso I). Para Nascimento (2014, p.224):

Outro requisito interessante a se destacar é o Tempo *in itinere*. É considerado o tempo de percurso entre a residência e o local de trabalho e vice-versa (CLT, art. 58, § 2º). Esse tempo é computável na jornada de trabalho quando o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e o empregado para o mesmo é transportado em condução fornecida pelo empregador.

O autor tece breve conceito a respeito do tempo *in itinere* na jornada de trabalho, afirmando que o referido tempo é computável na jornada de trabalho do trabalhador rural, nos casos em que o local de trabalho é de difícil acesso, o que é bem comum entre os cortadores de cana da Usina de Rubiataba, pois, quase sempre, seu local de trabalho fica a quilômetros de suas casas.

⁵⁴ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatuizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

⁵⁵ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatuizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

⁵⁶ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatuizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

Em suma, é possível observar que o intervalo intrajornada é de importância significativa para os trabalhadores rurais, vez que, a sua não concessão ou a concessão parcial mínima para repouso e alimentação a empregados urbanos ou rurais, implica o pagamento total do período correspondente e não apenas daquele tempo suprimido, isso com acréscimo de, ao menos 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT⁵⁷), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

2.4 Da Prescrição

A seguir uma explicação sobre prescrição, cujo entendimento é necessário para compreender a importância dos direitos trabalhistas do trabalhador rural a serem ratificados pelo Poder Judiciário Trabalhista no tempo devido, pois, caso contrário, não seriam concedidos.

Primitivamente à CRFB/88, o prazo prescricional para o trabalhador urbano era de 2 (dois) anos, sendo computado a partir da lesão ao direito (art. 11 da CLT⁵⁸). Quanto ao trabalhador rural, o lapso de 2 (dois) anos a contar da extinção do contrato de trabalho (art. 10 da Lei n. 5.889/73⁵⁹).

Com o advento do inciso XXIX, do art. 7º da CRFB/88⁶⁰, os prazos prescricionais trabalhistas passaram a ser de 5 (cinco) anos para o trabalhador urbano, com limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato, e de 2 (dois) anos após a extinção do contrato para o trabalhador rural, não atingindo as situações já consumadas.

O prazo prescricional de 5 (cinco) anos previsto no art. 7º, inciso XXIX, do texto constitucional⁶¹, é de aplicação imediata, não se atingindo pretensões já alcançadas pela

⁵⁷ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatuizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

⁵⁸ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatuizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

⁵⁹ _____. Normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

⁶⁰ _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

⁶¹ _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

prescrição bienal quando da promulgação da Constituição vigente (Súmula 308, inciso II, do TST). Logo, esse prazo somente é válido a partir da vigência da CRFB (05/10/1988).

Dessa forma, tem-se pela norma constitucional a diferença básica entre o empregado urbano e o rural, vez que, para o segundo, a prescrição não é computada na fluência do contrato de trabalho, o que acabou por ser alterado com a EC n. 28, igualando os prazos prescricionais do trabalhador urbano e rural.

Cumpre sublinhar ainda que, com o advento da EC n. 28/2000, houve alteração na redação do art. 7º, XXIX da CRFB/88⁶², passando a não mais haver diferenças de prazo prescricional entre empregado urbano e rural.

Não se pode olvidar também que, o prazo prescricional da pretensão do rurícola, cujo contrato de emprego já se extinguiu ao sobrevir a Emenda Constitucional n. 28/2000, tenha sido ou não ajuizada ação trabalhista, prossegue regido pela lei vigente ao tempo da extinção do contrato de emprego.

Por último, vale anotar que para os contratos em curso à época da vigência da EC 28, não há prescrição total ou parcial dos direitos do trabalhador rural, desde que, a demanda tenha sido ajuizada no prazo de cinco anos contados a partir da publicação desta EC, ou desde que tenha sido respeitado o biênio prescricional (OJ 417, SDI-I). Isto significa que, a prescrição parcial quinquenal passa a fluir a partir da publicação da EC 28.

Enfim, tem-se que, ao empregado que exerce atividade rural em empresa de reflorestamento, aplica-se a prescrição própria do rurícola (Orientação Jurisprudencial n. 38, SDI-I). Ou seja, o empregado que trabalha em empresa de reflorestamento (atividade rural), cuja atividade está diretamente ligada ao manuseio da terra e de matéria-prima (como é o caso do cortador de cana); é rurícola e não industriário nos termos do Decreto n. 73.626/74, art. 2º, § 4º⁶³, pouco importando que o fruto de seu trabalho seja destinado à indústria. Assim, aplica-se a prescrição própria dos rurícolas aos direitos desses empregados.

⁶² _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.

⁶³ _____. Decreto n. 73.626/74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso 08/08/2015.

3 A REALIDADE DA ATIVIDADE DOS CORTADORES DE CANA-DE-AÇÚCAR DE RUBIATABA, SEGUNDO OS SEUS PROTAGONISTAS

A seguir, uma análise dos depoimentos de cortadores de cana-de-açúcar da região de Rubiataba a respeito da atividade que estes realizam, mostrando, na prática, uma realidade dificilmente encontrada na doutrina e na jurisprudência laboral, isso no desiderato de proporcionar maior esclarecimento das peculiaridades que este tipo de labor possui. Salienta-se que, a explicação dos depoimentos vem em conjunto dos acórdãos pertinentes àquilo que foi dito nas entrevistas.

Segundo o material fornecido pelos entrevistados, como um conceito do que é ser um cortador de cana, os trabalhadores relataram que é uma atividade muito desgastante, de extremo empenho físico, que necessita de uma boa relação com os companheiros de serviço, mas que apesar de ser uma atividade muito cansativa, é também muito lucrativa e digna como qualquer outra profissão; uma vez que tratam de trabalhadores rurícolas, e o seu ganho é por produção, ou seja, para o trabalho ser gratificante e o salário digno, necessitam “dar o sangue”. A assertiva é corroborada pelo acórdão:

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

Conforme constatada na pesquisa de campo, o trabalho dos cortadores de cana é de segunda-feira a sexta-feira, seu horário de trabalho é de 7 (sete) horas às 16 (dezesseis)

horas, com intervalo de 1 (uma) hora para o almoço, e aos sábados trabalham até às 11 (onze) horas da manhã, com a duração total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

No entanto, a maioria relatou que o seu dia de serviço começa mesmo às 04h30 (quatro horas e trinta minutos) da madrugada, que é o horário em que eles levantam para arrumar sua comida e suas ferramentas de trabalho, haja vista que, o almoço que a empresa oferece, acaba sendo muito dispendioso para os trabalhadores; vez que às 6 (seis) horas da manhã o ônibus que faz o transporte dos trabalhadores os buscam nos respectivos pontos para os conduzirem até o local de serviço.

A atividade consiste no corte da cana, sendo desempenhada pelos trabalhadores nas roças da empresa, utilizando-se de suas ferramentas de trabalho. Seus salários são baseados por produção, ou seja, por metro linear de cana cortada, ao qual consiste em 5 (cinco) linhas – ou carreiras de cana cortada, que ao final do dia de trabalho é medida pelos fiscais e marcadas nos respectivos formulários de cada trabalhador. No que tange ao “salário por produção”, em anexo, os arestos respectivos:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO. CORTADOR DE CANA-DE-AÇÚCAR. A decisão regional, por meio da qual foi determinado o pagamento das horas extras e do adicional respectivo ao empregado cortador de cana, está em consonância com a parte final da OJ 235, da SBDI-1, do TST. Recurso de revista não conhecido. HORAS IN ITINERE. BASE DE CÁLCULO. NORMA COLETIVA. A jurisprudência desta Corte consolidou-se no sentido de considerar inválida a norma coletiva que, em prejuízo do trabalhador, altera a base de cálculo das horas in itinere legalmente estabelecida. Incidência da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 4º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 687620105150156. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 04/03/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TROCA DE EITO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DA EMPREGADORA. Demonstrada possível violação do art. 4.º da CLT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA. TROCA DE EITO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DA EMPREGADORA. Esta Corte Superior tem se orientado no sentido de que o tempo do trajeto entre um talhão e outro deve ser remunerado, por se tratar de atividade indispensável ao trabalho do corte de cana, caracterizando-se como, eminentemente, tempo à disposição do empregador. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 11920320135090562. Relator: Delaíde Miranda Arantes. Data de Julgamento: 22/04/2015, 2ª Turma. Data de Publicação: DEJT 30/04/2015)

Com efeito, denota-se que o salário por produção se trata daquele calculado conforme o rendimento mensal pelo empregado. Assim, calcula-se apenas o resultado obtido

no período trabalhado, sem considerar o tempo gasto. Logo, o objetivo do pagamento por produção é estimular a produção do empregado, incentivando, por conseguinte, o aumento da produtividade.

Cumpra ainda mencionar, que a cana-de-açúcar possui algumas classificações, a melhor que se enquadra no presente caso é aquela que determina a capacidade de produção da cana e também pela facilidade ou dificuldade do corte da mesma. Em média, um bom trabalhador consegue cortar 60 (sessenta) metros lineares de cana com uma classificação boa. O valor da cana a ser cortada também depende de sua classificação, e atualmente é bem classificada, vale aproximadamente de R\$0,50 (cinquenta centavos) a R\$ 0,60 (sessenta centavos) o metro linear.

Tabela 01: Preço da cana de açúcar.

TIPO	TONELAGEM POR HECTARE	PREÇO POR METRO LINEAR	
		CANA EM PÉ	CANA CAÍDA
1	110-129	0,4376	0,5468
2	100-109	0,3828	0,4791
3	90-99	0,3457	0,4324
4	70-89	0,2918	0,3645
5	50-69	0,2185	0,2734
6	ATÉ 49	0,1452	0,1821
Salário do PIS 910,00, Diária		30,33	
Horas In itinere		6,20*30= 186,00/ mês	

Fonte: Sindicato dos Trabalhadores.

O trabalhador recebe um salário base na carteira de trabalho de aproximadamente R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais) mensais. No entanto, esse salário base é tido apenas como uma referência no âmbito trabalhista, ou seja, mero valor para constar na carteira de trabalho para fins do FGTS, uma vez que, como ele trabalha por produção, recebe apenas o que produz e não o salário fixo somado à sua produção.

particularmente no que tange à frequência e à duração das pausas. Esta Corte, considerando as particularidades que envolvem a atividade de corte de cana-de-açúcar, que compreende as duas situações indignas estabelecidas na mencionada Norma Regulamentadora, bem como a abertura legal preconizada pelo artigo 8º da CLT, vem entendendo pela possibilidade de se aplicar, por analogia, o que dispõe o artigo 72 da CLT, que prevê o direito a pausas de dez minutos a cada período de noventa minutos trabalhados, de maneira a se conferir efetividade à legislação infra-legal. Precedentes da SBDI-1 e de todas as Turmas desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 25/02/2015, 2ª Turma).

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO RURAL. PAUSAS PREVISTAS NA NR-31 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 72 DA Consolidação das Leis do Trabalho 1. A NR-31 do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovada pela Portaria MTE nº 86, de 3/3/2005, complementada pela Portaria MTE nº 2.546, de 14/12/2011, prevê a obrigatoriedade de concessão de pausas para descanso aos empregados rurais que realizem atividades em pé ou que exijam sobrecarga muscular. A norma, no entanto, não especifica as condições ou o tempo de duração de tais pausas. 2. A atual, iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem se firmado no sentido de que, ante a ausência de previsão acerca do tempo de descanso na NR-31 do MTE, é razoável a aplicação analógica do artigo 72 da CLT ao empregado de corte de cana-de-açúcar. 3. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 228813201151501562288-13.2011.5.15.0156, Relator: João Oreste Dalazen Data de Julgamento: 13/11/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013)

No que concerne ao uso de EPI, este deve ser fornecido pela empresa e de uso obrigatório para o desempenho de tal atividade. É exemplo de equipamentos a botina com o bico de aço, a caneleira, o óculos, o boné e o uniforme.

A propósito, é comum acontecer acidentes no ambiente de trabalho, os mais frequentes são os cortes com os próprios podões; como a cana deve ser queimada antes do corte, às vezes os trabalhadores machucam o olho com fiapos da palha da cana ou sentem irritação nos olhos em razão da alergia ao pó da cana. Nesse ponto, o TST já entende que são cabíveis danos morais aos cortadores de cana, veja-se:

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DO TRABALHO. DANO MORAL E MATERIAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. TEORIA DO RISCO. ATIVIDADE DE CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR. DESNECESSIDADE DA DEMONSTRAÇÃO DE CULPA DA RECLAMADA. O caput do art. 7.º da Constituição Federal constitui-se tipo aberto, vocacionado a albergar todo e qualquer direito, quando materialmente voltado à melhoria da condição social do trabalhador. A

responsabilidade subjetiva do empregador, prevista no inciso XXVIII do referido preceito constitucional, desponta, sob tal perspectiva, como direito mínimo assegurado ao trabalhador. Trata-se de regra geral que não tem o condão de excluir ou inviabilizar outras formas de alcançar o direito ali assegurado. Isso se justifica pelo fato de que, não raro, afigura-se difícil, se não impossível, a prova da conduta ilícita do empregador, tornando intangível o direito que se pretendeu tutelar. Não se pode alcançar os ideais de justiça e equidade do trabalhador - ínsitos à teoria do risco -, admitindo interpretações mediante as quais, ao invés de tornar efetivo, nega-se, por equivalência, o direito à reparação prevista na Carta Magna. Consentâneo com a ordem constitucional, portanto, o entendimento segundo o qual é aplicável a parte final do parágrafo único do art. 927 do CCB, quando em discussão a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho. Verifica-se, ademais, que, no caso concreto, a atividade de cortador de cana-de-açúcar, exercida pelo Reclamante, configura-se como de risco, visto que o expõe a maior probabilidade de sinistro. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. (TST, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 25/03/2015, 4ª Turma)

RECURSO DE REVISTA DA USINA ALTO ALEGRE S.A. - AÇÚCAR E ÁLCOOL SUCESSÃO DE EMPREGADORES. RESPONSABILIDADE EXCLUSIVA DA SUCESSORA PELAS VERBAS DEVIDAS AOS EMPREGADOS. (...) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. CORTADOR DE CANA - DE - AÇÚCAR. (...) O artigo 7º da Constituição Federal é de aplicação obrigatória a todos os trabalhadores, sem distinção de nenhum tipo de atividade, sendo norma de natureza cogente, e, salvo expressa dicção em contrário, de aplicação direta e imediata (artigo 5º, § 1º, da Constituição Federal). A NR nº 31, por sua vez, estabelece preceitos a serem observadas na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e o meio ambiente de trabalho. O Regional consignou que não houve o cumprimento integral das regras referentes às condições sanitárias estabelecidas pela NR nº 31. Essa atitude patronal, de não fornecer condições de trabalho, nos termos da NR citada, para seus trabalhadores é ofensiva à dignidade da pessoa humana, razão pela qual é devida a indenização correspondente, nos termos do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal e do artigo 927 do Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (TST - RR: 6167320145090562, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2015)

Por todo o exposto, depreende-se dos depoimentos prestados pelos cortadores de cana-de-açúcar que o labor desempenhado por eles é muito sofrido, vez que exige grande bom empenho físico e boa saúde para aguentar o dia-a-dia insalubre e sem assistência médica ou material adequadas.

Todavia, os trabalhadores ressaltam que o serviço é muito lucrativo e digno de qualquer outra profissão. Aliás, não exige qualquer formação para o trabalho no campo, o que facilita na contratação, já que a maioria dos cortadores sequer possuem ensino médio completo.

Quanto às condições sanitárias do trabalho prestado pelo cortador, eles asseveram que a negligência dos empregadores tem como consequência o pagamento de indenização por dano moral a eles, isso devido à afronta que se faz ao princípio da dignidade da pessoa humana, sendo o entendimento já consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme alhures demonstrado.

No mais, o labor é realizado de segunda a sexta-feira, das 7 (sete) horas às 16 (dezesseis) horas, com intervalo de 1 (uma) hora para o almoço. Já aos sábados os cortadores trabalham até as 11 (onze) horas, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Além disso, a empresa Agro-Rub oferece transporte ao trabalhador através de ônibus que passam por pontos na cidade de Rubiataba, contudo, a citada empresa não realiza o pagamento das horas in itinere aos indigitados, o que, como será demonstrado no capítulo que segue, gera ação trabalhista em face da empregadora pelo empregado.

4 POSIÇÕES JUDICIAIS SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS DOS RURÍCOLAS DA REGIÃO DE RUBIATABA

Neste capítulo são verificadas algumas posições judiciais a respeito dos direitos trabalhistas dos rurícolas. Acerca disso, é importante constituir uma conexão com as ideias estabelecidas no segundo capítulo, no qual foram apresentadas entrevistas com trabalhadores rurícolas (cortadores de cana-de-açúcar).

Como restou entendido no capítulo anterior, nenhum cortador de cana auferia de maneira correta alguns direitos inerentes ao trabalhador rural, tal qual o adicional de insalubridade, disposto no art. 192 da CLT⁶⁷, o intervalo intrajornada, tratado no art. 71 da CLT⁶⁸, e também das horas *in itinere*, disposto art. 58, § 2º, do Decreto Lei n. 5.452/43⁶⁹.

Também são analisados autos findos neste capítulo, no desiderato de corroborar quais são os motivos mais frequentes dos rurícolas da região de Rubiataba a ingressarem com processos trabalhistas frente à Usina Cooper-Rubi. A pressuposição é de que se o trabalhador levou o empregador à justiça é porque existe o descumprimento de Norma Constitucional ou da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Mediantes estas pesquisas, no subitem subsequente averiguar-se-ão os aspectos positivos e negativos da atividade desenvolvida pelo trabalhador rural na produção sucroalcooleira na região de Rubiataba, com o objetivo de se verificar em quais momentos ocorrem e quais as causas mais comuns do descumprimento de obrigações trabalhistas.

4.1 Exemplos de Sentenças Relativas às Regras de Normas Trabalhistas

Neste subtítulo verificar-se-ão sentenças favoráveis prolatadas em favor do empregado rural e em desfavor da empresa Agro-Rub. A primeira concerne às horas *in itinere* e seus reflexos, ao aviso prévio indenizado, às diferenças relativas às férias proporcionais mais 1/3, ao FGTS, decorrentes da projeção do aviso prévio indenizado, e da multa prevista

⁶⁷ _____ . Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

⁶⁸ _____ . Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

⁶⁹ _____ . Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

no art. 477, § 8º, da CLT⁷⁰, bem assim à obrigação de fazer consistente na retificação da anotação da baixa contratual na CTPS em face do trabalhador rural e em desfavor da empresa Agro-Rubi. Confira:

Pelo exposto na Reclamação Trabalhista ajuizada por MAURÍLIO DOS SANTOS SILVA em face de AGRO-RUB AGROPECUÁRIA LTDA., resolvo: a) *julgar* PROCEDENTES EM PARTE os pedidos, condenando a Reclamada a pagar ao Reclamante as seguintes verbas: horas *in itinere* e seus reflexos; aviso prévio indenizado; diferenças relativas às férias proporcionais mais 1/3 e ao FGTS, decorrentes da projeção do aviso prévio indenizado; e a multa do art. 477, § 8º, da CLT; nos termos da fundamentação; b) *condenar* a Ré ao cumprimento da OBRIGAÇÃO DE FAZER consistente na retificação da anotação da baixa contratual na CTPS do Autor, na forma determinada na fundamentação. Sobre as parcelas de natureza estritamente trabalhista incidem juros moratórios e correção monetária, respectivamente, conforme art. 883 da CLT e art. 39 da Lei 8.177/91. Cada Parte arcará com sua respectiva cota da contribuição previdenciária incidente sobre as parcelas deferidas. A teor do disposto no art. 832, § 3º, da CLT (com redação dada pela Lei nº 10.035/2000), incidirão contribuições previdenciárias sobre as parcelas de natureza salarial objeto da condenação, estas compreendidas como as previstas expressamente no art. 28, da Lei nº 8.212/91, que deverão ser recolhidas com posterior comprovação no prazo legal, sob pena de execução *ex officio*, conforme previsão do art. 114, § 3º, da Constituição da República. Observe-se a retenção do Imposto de Renda na Fonte nos termos dos artigos 201 e 202 do Provimento Geral Consolidado deste Regional, exceto quanto às parcelas indenizatórias previstas no artigo 46 da Lei 8.541/92. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região integram esta decisão para todos os efeitos legais, refletindo o *quantum debeat* sem prejuízo de posteriores atualizações e encargos. Por se tratar de sentença líquida, o(a/s) reclamado(a/s) fica(m) expressamente intimado(a/s) de que deverá(ão) pagar voluntariamente o valor da condenação, no prazo de 48 horas após o trânsito em julgado desta decisão, independentemente de nova intimação, sob pena de prosseguimento dos atos executórios, na forma do artigo 883, da Seção II, do Capítulo V, do Título X, da Consolidação das Leis Trabalhistas. Havendo recolhimento previdenciário a ser procedido, deverá(ão) o(os) Devedor(es) preencher e enviar a Guia de Recolhimento ao Fundo de Garantia do Tempo de serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) por ocasião da liberação do crédito trabalhista ao Credor (PGC, art. 81, I e parágrafo único), posteriormente comprovando nos autos. O descumprimento sujeitará o infrator a pena de multa e demais sanções administrativas, nos termos dos arts. 81, II, e 177 e seus parágrafos do Provimento Geral Consolidado do Eg. TRT/18ª Região. As custas deverão ser suportadas pela Reclamada, nos termos da planilha de liquidação a que remete a presente decisão. Encaminhem-se os autos à Contadoria e, com a juntada da planilha de liquidação, intimem-se as Partes. Oficiem-se à SRTE, à CEF e à União. Uruaçu, data da assinatura eletrônica. JULIANO BRAGA SANTOS Juiz Titular da VT de Uruaçu-GO⁷¹.

⁷⁰ _____ Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

⁷¹ SENTENÇA – RTSum 0000738-53.2014.5.18.0201 – Vara do Trabalho de Uruaçu/GO. Fonte: <<http://www.trt18.jus.br>>. Acesso em 10/08/2015.

No segundo caso, observar-se-á que a ré foi condenada a realizar o pagamento de adicional de insalubridade ao trabalhador rural tendo em vista sua condição de trabalho, que era exercido nas lavouras com exposição ao sol e outras diversas temperaturas de calor direta e continuamente, fator que representa perigo para sua segurança e saúde. Vide:

[...] II.4 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE O reclamante afirmou, em inicial, que durante o contrato de trabalho exerceu suas atividades em exposição ao sol, nas lavouras de cana, submetido a condições adversas de calor, que representam perigo para sua segurança e saúde. Pleiteou, em razão disso, a condenação da demandada o adicional de insalubridade, bem como seus reflexos. [...] Diante do exposto, entendo que encontra-se caracterizada a condição de trabalho insalubre. Assim, faz jus o autor ao pagamento do adicional de insalubridade, durante o pacto laboral (02-05-2013 a 15-06-2013). Revendo posicionamento anterior, determino que o cálculo seja feito sobre o salário mínimo. As parcelas, por serem habituais, deverão integrar o salário do autor e repercutir no pagamento de férias com acréscimo de 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado e FGTS. Defere-se. Honorários periciais, a cargo da reclamada, por ter sido sucumbente no objeto da perícia, que arbitro em R\$ 2.500,00⁷² [...].

Com efeito, observar-se nitidamente que os direitos alhures mencionados foram totalmente desrespeitados pelo empregador, razão pela qual ele foi condenado a realizar os pagamentos devidos e complementar as verbas trabalhistas pagas à menor ao empregado.

De mais a mais, frise-se que, em que pesem os pontos negativos abordados no presente trabalho em desfavor da Usina Copeer-Rubi, é importante destacar que nos últimos anos ela evoluiu bastante, principalmente no quesito de proteção aos trabalhadores, conforme relatado por alguns cortadores de cana.

Isso porque há cerca de 15 (quinze) anos antes, eles sequer forneciam equipamentos de proteção ao empregado rural, e alguns cortadores trabalhavam até mesmo de chinelos e não tinham pausa para descanso ou almoço. Em virtude dessa negligência, ao sofrerem acidente de trabalho em seu ambiente de labor, a empresa não prestava qualquer auxílio ou assistência, até mesmo a água e comida eram os próprios trabalhadores quem levavam de casa.

Atualmente a Usina Agro-Rub progrediu no que concerne a alguns direitos trabalhistas, entretanto, conforme supra esboçado, deixa ainda a desejar em outros aspectos.

⁷² SENTENÇA - RTSum0000721-19.2014.5.18.0171 – Vara do Trabalho de Ceres/GO. Fonte: <<http://www.trt18.jus.br>> Acesso em 12/08/2015.

Por fim, ressalte que a sentença em referência corrobora todo o exposto neste trabalho, qual seja: o descaso da usina no que tange à legislação trabalhista.

4.2 Caso Concreto de Rubiataba/GO Submetido a Julgamento na Justiça do Trabalho na Comarca de Ceres/GO

O Poder Judiciário da União, no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, condenou a Usina Agro Rubi a pagar ao trabalhador rural 16 (dezesesseis) minutos *in itinere* por dia efetivamente trabalhado, com adicional de 50% (cinquenta por cento), em todo o período imprescrito, ou seja, a partir de 04/12/2008 (autos n. 0001160-55.2013.5.18.0171⁷³).

Como anteriormente estudado no presente trabalho monográfico, o fornecimento de condução pela empresa aos seus empregados faz surgir uma presunção (*juris tantum*) favorável ao obreiro de que o local é de difícil acesso, cabendo ao empregador provar a existência de transporte público regular no percurso, e ainda, compatível com a jornada de trabalho.

No caso em tela, os Desembargadores da 3ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, acordaram por unanimidade em conhecer do recurso e dar-lhe provimento, nos termos do voto da Relatora. Participaram do julgamento Excelentíssimos Desembargadores Elvécio Moura dos Santos (Presidente), Mário Sérgio Bottazzo, e a Excelentíssima Juíza convocada Silene Aparecida. Representando o Ministério Público do Trabalho a Excelentíssima Procuradora Jane Araújo dos Santos. O julgamento ocorreu em Goiânia, no dia 03 de setembro de 2014, no qual assim consta o relatório:

Pela r. sentença de fls. 499/509, a Exma. Juíza MARIA DAS GRAÇAS GONÇALVES OLIVEIRA, da Vara do Trabalho de Ceres-GO, julgou improcedentes os pedidos de verbas rescisórias, adicional de insalubridade, horas extras e *in itinere* formulados pelo reclamante RIVALDO ALVES PESSOA em face de AGRO-RUB AGROPECUÁRIA LTDA. O reclamante teve concedidos os benefícios da justiça gratuita. Irresignado, o reclamante recorre ordinariamente postulando reforma no que se refere ao pedido de horas *in itinere* (razões, fls. 511/516). Contrarrazões apresentadas às fls. 518/523. Sem intervenção do Ministério Público do Trabalho, conforme disposição Regimental. É o relatório.

Tendo em vista que os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade recursal haviam sido preenchidos, o recurso ordinário foi conhecido. Aliás, tendo em vista a

⁷³ DOCUMENTO: Acórdão do Processo RO - 0001160-55.2013.5.18.0171. PROCESSO:RO - 0001160-55.2013.5.18.0171 || ÓRGÃO JULGADOR:3ª TURMA || DECISÃO: 05/09/2014. RELATOR(A):SILENE APARECIDA COELHO. Disponível em: <<http://www2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=id:2-559769>> Acesso em: 08/08/2015.

tempestividade das contrarrazões apresentadas pela reclamada, o recurso também foi conhecido. Quanto ao mérito do processo em epígrafe, assim dispõem:

Na inicial o reclamante afirmou que o tempo de percurso diário era de 1h10min, sendo 30 minutos para ir e 40 minutos para voltar. Afirmou que o local era de difícil acesso e que a reclamada fornecia o transporte. Em defesa a reclamada disse que o percurso era de apenas 3 Km a partir do trevo da cidade e que poderia ser percorrido à pé, sendo que o tempo médio despendido era de 10 minutos diários. A certidão de fls. 454-5, produzida nos autos da RT 4424- 85.2010.5.18.0171 informa que o percurso entre o trevo da cidade e a reclamada era de 6 Km, sendo percorrido em 8 minutos. A certidão de fl. 456 informa distância de 5 Km até a usina. O reclamante impugnou a defesa informando o ponto de embarque. Disse que despendia o tempo de 30 minutos para percorrer os 9 Km até a empresa e 40 minutos para retornar, pois a estrada não está em perfeitas condições e o horário de saída não é cumprido com regularidade. Em audiência as partes não apresentaram testemunhas. Inquirido, o reclamante disse que: "saía da cidade, passava na Usina e dali, após pegar as ferramentas seguia para o campo" e "ao final da jornada voltava para a usina e dali retornava para a cidade" (fl. 495). Na r. sentença as horas in itinere foram indeferidas. Disse a d. Julgadora não se poder concluir que o local seja de difícil acesso, visto que pode ser percorrido com a utilização de outro meio de transporte, como bicicleta e até mesmo a pé, pois são apenas 08 minutos na condução fornecida pela empregadora. Recorre o reclamante dizendo que atuava como mecânico na sede da empresa recorrida, que se situa a uma distância de 6 Km do trevo da cidade de Rubiataba, município onde reside. Afirmo que no percurso de 6 Km são gastos 08 minutos no transporte, resultando em 16 minutos diários à disposição da empresa no traslado casa-trabalho-casa, os quais pleiteiam como horas extras. Acrescenta que o local não pode ser considerado de fácil acesso pois a empresa está localizada às margens da GO-434, na zona rural do município, sendo impensável percorrer a distância de 6 Km a pé ou de bicicleta, como constou da decisão guerreada, pois a estrada não possui acostamento e conta com um grande fluxo de veículos pequenos e caminhões. Assevera que o único meio de chegar com segurança ao local de trabalho é por meio do transporte fornecido pela empregadora e que, se o acesso fosse realmente fácil a recorrida não necessitaria dispor de transporte coletivo aos empregados. Diz que a analogia feita entre o art. 238, §6º da CLT não é aceitável, vez que trata como iguais classes de trabalhadores um tanto quanto desiguais, não guardando simetria com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Requer o pagamento de 16 minutos diários de horas in itinere por todo o pacto laboral.

Efetivamente, a Juíza relatora declarou a validade dos contratos de safra firmados e fixou o marco prescricional em 04/12/2008, não vislumbrando havendo insurgência nesse caso.

Noutro ponto, fundamentando seu voto nos termos do art. 58, § 2º da CLT⁷⁴, a relatora destacou que para que o empregado faça jus ao recebimento de horas *in itinere*, é necessária a observância de dois requisitos, quais sejam: que o local seja de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e que o empregador forneça a condução.

De fato, o fornecimento do transporte pelo empregador é fato incontroverso, pois a própria reclamada afirmou que fornecia a condução. Todavia, o fornecimento de condução pela empresa aos seus empregados faz surgir uma presunção (*juris tantum*) favorável ao obreiro de que o local não só era de difícil acesso, como também não servido de transporte público regular, sobretudo neste caso em que a prestação do serviço se dava fora da cidade. Tivesse o empregador provado esses fatos impeditivos, a conclusão que daí decorreria é que o empregado se utilizava do transporte fornecido pela empresa por opção, caso em que afastaria a incidência da norma acima referida.

Ocorre que, ao estabelecer que em tais circunstâncias o empregador deve remunerar o empregado, a Lei nº 10.243/2001⁷⁵, que acrescentou o § 2º ao art. 58 da CLT⁷⁶, nada mais fez que aplicar a inteligência do *caput* do art. 4º da CLT⁷⁷, que considera como tempo de serviço aquele que o empregado esteja à disposição do empregador.

Desse modo, caberia à reclamada provar que o local era de fácil acesso, bem como a existência de transporte público regular e compatível com a jornada de trabalho do autor, e deste ônus não se desincumbiu, vez que os elementos fático-probatórios constantes dos autos demonstram tratar-se de local de difícil acesso, pois a indústria da reclamada encontra-se localizada a 6 km da rodoviária de Rubiataba, cidade onde reside o autor, o qual também informa não haver transporte coletivo no percurso.

Nessa vereda, observou ainda a relatora que, estando incontroverso o fornecimento do transporte para a condução do trabalhador à empresa situada na zona rural, para a qual não há transporte público, é devido ao pagamento do tempo despendido no percurso com adicional de 50% (cinquenta por cento) por exceder a jornada legal. Em relação ao tempo, verificou-se, *in casu*, 16 (dezesseis) minutos diários; tempo deferido ao trabalhador.

⁷⁴ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatuizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

⁷⁵ _____. Lei n. 10.243/01. Disponível em: <<http://www.leidireto.com.br/lei-10243.html>> Acesso em 08/08/2015.

⁷⁶ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatuizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

⁷⁷ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatuizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

Em razão de todo o exposto, a Usina Agro Rubi foi condenada a pagar ao cortador de cana 16 (dezesseis) minutos *in itinere* por dia efetivamente trabalhado, com adicional de 50% (cinquenta por cento) em todo o período imprescrito, ou seja, a partir de 04/12/2008.

4.2.1 Da Análise da Ação Trabalhista

Da análise da ação trabalhista alhures citada no subitem anterior, denota-se que a Usina Cooper-Rubi desrespeitou o direito concernente ao trabalhador, concernente àquele previsto no art. 58, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho⁷⁸, que trata das horas *in itinere*.

Foram constatados que os requisitos que ensejam o mencionado direito estavam presentes, quais sejam: o local de trabalho era de difícil acesso e não servido de transporte público, bem assim o empregador fornecia a condução ao seu empregado.

Logo, verificou-se que o trabalhador rural fazia jus às horas *in itinere*, tanto que a Usina Cooper-Rubi foi condenada a ressarcir-lo em 16 (dezesseis) minutos diários, com adicional de 50 (cinquenta por cento) em todo período imprevisito, qual seja: 04/12/2008.

⁷⁸ _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatuizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalidade primordial deste trabalho foi avaliar a realidade jus laboral do cortador de cana-de-açúcar que presta labor na Usina Cooper-Rubi, situada na cidade de Rubiataba/GO, vez que ele constitui elemento importante no setor produtivo e econômico das empresas sucroalcooleiras.

Vislumbrou-se que grande parte da população local trabalha na referida usina, sendo que uma das áreas com maior concentração de trabalhadores é aquela que exerce atividade rural, ou seja, o rurícola, o trabalhador que exerce sua atividade no campo, nas plantações da empresa, conhecidos também como “boia-fria” ou cortadores de cana-de-açúcar.

À vista disso, o capítulo I tratou de apresentar os conceitos de trabalho rural e empregado rural, bem assim abordar os direitos trabalhistas dos rurícolas, quais sejam: idade mínima, duração e prorrogação da jornada de trabalho, salário in natura, extinção do contrato de trabalho, dos adicionais de insalubridade e periculosidade, do aviso prévio, do contrato de safra e do intervalo intrajornada. Ademais, foi tecida alguns comentários acerca da prescrição dos aludidos direitos.

O capítulo II, cuidou de demonstrar a realidade da atividade dos cortadores de cana-de-açúcar que laboram no município de Rubiataba/GO, isto com base na pesquisa de campo baseada em entrevista com os protagonistas que confirmaram todo o descaso da Usina Agro-Rub no que concerne à legislação trabalhista.

Neste ponto, o objetivo da pesquisa de campo realizada com os cortadores de cana que trabalham na sobredita empresa constatou que seus direitos, na maioria das vezes, são violados. Eles não possuem salário mínimo fixo, plano de saúde, não recebem hora extra, sequer hora *in itinere*. De igual modo, a usina não paga adicional de insalubridade e, muitas vezes, não realiza o pagamento ao cortador conforme fixado anteriormente por ambos, alegando, simplesmente, que a safra não foi boa. Não bastasse, a Cooper-Rubi não aceita atestado médico emitido por outro médico, somente pelo contratado por ela, o que, por óbvio, afronta o princípio da dignidade humana, vez que o trabalhador não tem o “direito” de ficar doente.

De qualquer modo, os canavieiros afirmaram que a Usina realizou o pagamento de todos os direitos, exceto os acima citados, quando da extinção de seus contratos de trabalho. Contudo, ressaltaram que a aludida empresa habitualmente diminuía o valor do metro linear

da cana no desiderato de pagar menos ao trabalhador, o que, nitidamente, causa prejuízo ao empregado e lucro ao empregador.

Ficou demonstrado ainda, que a assistência médica era regular, no entanto, quando o trabalhador não rendia mais o esperado, a Usina não prestava qualquer tipo de assistência, pelo contrário, ela utilizava-se de meios no afã de afastar o trabalhador da empresa sem gastos.

Por conseguinte, restou demonstrado, através de exemplo de sentença e análise de caso concreto no capítulo III, que a citada usina é contumaz no desrespeito aos direitos dos trabalhadores rurais, vez que possui diversas sentenças⁷⁹ em seu desfavor pela inobservância de inúmeros direitos trabalhistas.

Por fim, vê-se que a problemática do estudo em epígrafe restou completamente satisfeita, vez que comprovou que a Usina Cooper-Rubi desrespeita os direitos inerentes ao empregado rural (cortador de cana-de-açúcar) tanto pela Constituição quanto pela Consolidação das Leis do Trabalho e Decretos pertinentes.

⁷⁹ Vide demais sentenças em anexo.

REFERÊNCIAS

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

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

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

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

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

COSTA, Danilo Mendonça da; SILVA, Zênyo Eduardo da. **Formas de extinção do contrato de trabalho e suas respectivas verbas**. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/28615/formas-de-extincao-do-contrato-de-trabalho-e-suas-respectivas-verbas-rescisorias>> Acesso em 08/08/2015.

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

_____. **Convenção n. 141 da OIT**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/495>> Acesso em 08/08/2015.

_____. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em 08/08/2015.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-norma-actualizada-pe.html>> Acesso em 08/08/2015.

_____. **Decreto n. 73.626/74**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso em 08/08/2015.

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

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

_____. **Estatuto da Terra**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4504.htm> Acesso em 08/08/2015.

_____. **ECA**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4504.htm> Acesso em 08/08/2015.

_____. **EC n. 28**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc28.htm> Acesso em 08/08/2015.

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

_____. **Lei n. 8.629/93**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L8629.htm> Acesso 08/08/2015.

_____. **Lei n. 10.243/01**. Disponível em: <<http://www.leidireto.com.br/lei-10243.html>> Acesso 08/08/2015.

_____. **Lei n. 12.506/11**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm> Acesso 08/08/2015.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sonia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 2007.

_____. **Normas reguladoras do trabalho rural**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em 23/04/2015.

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

_____. **OJ 38, SDI-I do TST**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i> Acesso em 23/04/2015.

_____. **OJ 235 do TST**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i> Acesso em 23/04/2015.

_____. **OJ 417, SDI-I**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i> Acesso em 23/04/2015.

PAIDA, Zenilda. **Trabalhador Rural**. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,trabalhador-rural,36550.html>> Acesso em 08/08/2015.

_____. **Portaria n. 3.067/88**. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-3-067-de-12-04-1988.htm>> Acesso em 23/04/2015.

_____. **PN-50 do SDC**. Disponível em <<http://portal.trt15.jus.br/sdc>> Acesso em 23/04/2015.

_____. **Resolução n. 182/2012.** Disponível em
<<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/34181>> Acesso em 23/04/2015.

_____. **Súmula 308 do TST.** Disponível em
<<http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?idmodelo=1397>> Acesso em 23/04/2015.

_____. **Súmula 437 do TST.** Disponível em <
<http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=31538>> Acesso
em 23/04/2015.

ANEXOS

Depoimento 1 - Entrevista- Ronaldo. Trabalhou na empresa de 1996 a 2012. Dia 29/04/2015

Pergunta- qual o seu horário de trabalho? **Resposta:** Geralmente, de segunda feira à sexta feira, saía de casa às 6:00 AM o início era às 7:00 AM e o término às 16:00 PM, o intervalo para o almoço era de 1 hora, das 11:00 AM às 12:00, e aos sábados era até às 11:00 AM. Somando o total de 44 horas semanais.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Depoimento 2 - Entrevista - Paulo Célio. Trabalhou de 1990 a 2006. Dia 13/05/2015

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

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

2- Qual seu horário de trabalho?

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

3- Como era feito o pagamento?

R- o pagamento dos rurícolas é quinzenal.

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

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

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

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

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

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

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

R- não gozava de nenhum intervalo para descanso.

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

R- nunca recebeu nenhum tipo de adicional, disse que alguns recebem gratificação quando desempenham alguma atividade de alta periculosidade.

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

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

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

R- é baseado pelo metro linear de cana cortada.

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

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

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

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

13- Na sua opinião o sindicato dos rurícolas tem respaldo frente a empresa para melhorar as condições do trabalhador rurícola?

R- sim, dentro das disposições legais (convenção coletiva, NR 31, etc.).

Depoimento 3 - Entrevista, dia 13/05/2015- José Ferreira. Trabalhou na empresa por 16 anos (1990 até 2006).

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

Qual a sua opinião a respeito da mecanização no corte da cana em Rubiataba? R- por um lado é ruim, pois gera muito desemprego entre os trabalhadores. O lado positivo é que esses mesmos trabalhadores podem se qualificar em outras áreas e conseguir melhores empregos na empresa.

Depoimento 4 - Entrevista, dia 13/05/2015- Osmair Justino. Trabalha na empresa há 23 anos.

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

Depoimento 5 - Entrevista, dia 18/05/2015- Antônio Nivaldo. Trabalhou na empresa por 14 anos.

Para você o que é ser um cortador de cana?

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

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

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