

A aplicabilidade das Normas Regulamentadoras nas relações de trabalho no campo *

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva**

Sumário: 1. Introdução. 2. O direito à saúde do trabalhador como um direito humano. 3. A aplicabilidade das Normas Regulamentadoras da NR-31. 4. Outras medidas de proteção. 5. Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho. 6. Conclusão.

1. Introdução

De todos sabido que a Portaria MTE n. 86, de 03.03.2005, revogou a Portaria MTb n. 3.067, de 12.04.1988, instituindo a NR-31 (1), para melhor disciplinar as condições de trabalho no meio rural, perdendo vigência as Normas Regulamentadoras Rurais (NRRs).

Tem-se questionado sobre sua aplicação e até mesmo adequação, diante de suas extensas normas, por vezes minuciosas, o que, de certo modo, levaria à perda de competitividade do setor agrícola brasileiro, além do que grande parte dos produtores rurais não teria condições de implementar todas as medidas exigidas pela nova NR.

No entanto, antes mesmo de se investigar sobre a aplicabilidade das Normas Regulamentadoras da NR-31 nas relações de trabalho no campo, penso que se deve buscar o fundamento das normas protetivas da segurança e da saúde dos trabalhadores, bem como do meio ambiente rural, para que o intérprete não fique preso às formalidades, ao texto literal e sua adequação ou não à realidade.

Pois bem, o que está em jogo é a possível colisão de direitos fundamentais: de um lado, a proteção à saúde dos trabalhadores rurais; de outro, a liberdade de empresa, com a inerente busca de maior lucratividade (2), porquanto a implementação das Normas Regulamentadoras expostas na NR-31, evidentemente, tem um custo considerável, principalmente em se tratando de pequenos proprietários rurais.

De modo que se mostra importante buscar o fundamento que alicerça essa proteção à saúde dos trabalhadores rurais, para verificar se ela pode ou não ceder diante dos argumentos trazidos pelas teses fundadas na liberdade de empresa.

2. O direito à saúde do trabalhador como um direito humano

A pergunta que se coloca é a seguinte: **qual é a natureza jurídica do direito à saúde do trabalhador?** Tenho que se trata de um direito humano e como tal é inviolá-

vel, devendo, assim, encontrar a máxima proteção no sistema jurídico nacional, ainda que com socorro às normas internacionais que tratam da matéria, sobretudo as editadas pela OIT – Organização Internacional do Trabalho –, em suas convenções e recomendações.

Mas essa afirmação fica destituída de sentido se não se sabe o verdadeiro significado da expressão **direitos humanos**, qual o seu conteúdo, para identificar a saúde como parte desse continente.

O que são direitos humanos? Cançado Trindade observa que a idéia de direitos humanos é tão antiga como a própria humanidade, como a própria história das civilizações, tendo se manifestado em culturas distintas e em momentos históricos sucessivos, na afirmação da dignidade da pessoa humana (3). Ocorre que o reconhecimento e o respeito aos tais direitos humanos não foi simétrico, como se nota na doutrina das chamadas gerações de direitos humanos. Daí Celso Lafer afirmar que os direitos humanos são uma conquista histórica; são uma construção, uma invenção da humanidade, ligada à organização da comunidade política (4).

Em verdade, **o postulado ético de Immanuel Kant contém a idéia essencial de direitos humanos**, quando aquele grande filósofo enunciou que o homem não pode ser empregado como um meio para a realização de um fim, pois ele é um fim em si mesmo, porquanto em cada pessoa pulsa a humanidade. Daí porque toda pessoa tem dignidade e não um preço, como as coisas. **Este postulado conduz à dignidade da pessoa humana** (5). Cada ser humano em sua individualidade é insubstituível, não tem equivalente, não pode ser trocado por coisa alguma, segundo Fábio K. Comparato (6).

Por isso mesmo Miguel Reale afirmou que o valor da pessoa humana é um valor-fonte, pois o ser humano é o valor fundamental de todo o sistema jurídico, é algo que vale por si mesmo, identificando-se seu ser com sua valia (7).

Os direitos humanos, portanto, **são valores fundamentais de todo e qualquer sistema jurídico**, e repousam sobre o valor maior da dignidade da pessoa humana, que é um valor supremo, atraindo o conteúdo de todos os direitos fundamentais do ser humano, desde o direito à vida, segundo José Afonso da Silva (8).

São direitos humanos porque indissociáveis da pessoa humana, de sua dignidade. Isso significa que a dignidade da pessoa somente estará assegurada quando respeitados esses direitos.

Conquanto se tenha preferência pela expressão direitos fundamentais, tenho que a locução direitos humanos é mais adequada e mais abrangente, pois a distinção essencial entre tais direitos e os direitos fundamentais assenta na idéia de que **os direitos humanos têm como titulares apenas a pessoa humana**, obra de Deus, ao passo que os direitos fundamentais também têm como titulares as pessoas jurídicas, as empresas, criação do homem.

Por isso **mesmo não se pode falar em colisão de direitos fundamentais na oposição das normas de proteção à saúde do trabalhador com as normas que asseguram a liberdade de empresa** e seus corolários. Nem a busca incessante por maior produtividade – que é inclusive assegurada pelo art. 38 da Constituição espanhola –, nem o maior custo derivado da implementação das condições de segurança e saúde exigidas pela lei pode diminuir, limitar ou excluir a plena aplicabilidade das normas de proteção à saúde, tais como as da NR-31.

3. A aplicabilidade das Normas Regulamentadoras da NR-31

Visto o fundamento pelo qual se deve proteger a saúde dos trabalhadores no campo, passo ao exame de algumas das inúmeras Normas Regulamentadoras da NR-31, para definir sobre sua aplicabilidade nas relações de trabalho no campo, à luz do princípio ontológico da dignidade da pessoa humana.

Pois bem, de acordo com a NR-31, cabe ao empregador rural ou equiparado cumprir inúmeras providências para garantir a boa saúde dos seus empregados. Destacam-se as seguintes: a) realizar avaliações dos riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados obtidos, **adotar as medidas de prevenção e proteção** adequadas; b) analisar, com a participação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural – CIPATR, as causas dos acidentes e das doenças decorrentes do trabalho, **buscando prevenir e eliminar as possibilidades de novas ocorrências**; c) assegurar que sejam fornecidas aos trabalhadores *instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde*, bem como toda orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro; d) adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos, **com a seguinte ordem de prioridade**: 1º) eliminação dos riscos; 2º) controle de riscos na fonte; 3º) redução do risco ao mínimo, inclusive através de capacitação; 4º) adoção de medidas de proteção pessoal, no caso de persistirem os riscos. A prioridade, portanto, é a **eliminação dos riscos à saúde**, não o fornecimento de EPIs, que é a última medida a ser tomada, para a neutralização dos riscos, caso não possam, efetivamente, ser eliminados, controlados na fonte ou reduzidos ao mínimo.

Importantíssima norma é a constante do item 31.3.3.1, segundo a qual “Responderão solidariamente pela aplicação desta Norma Regulamentadora as empresas, empregadores, cooperativas de produção ou parceiros rurais que se congreguem para desenvolver tarefas, ou que constituam grupo econômico”, estabelecendo a **responsabilidade solidária** de todas as empresas, empregadores e interme-

diadores de mão-de-obra, no que toca à proteção da saúde do trabalhador rural.

Quanto aos **exames médicos**, também tem o empregador rural ou equiparado de garantir a realização de exame médico admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional, na forma do item 31.5.1.3.1. Outrossim, todo estabelecimento rural, **independentemente da quantidade de empregados**, “deverá estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida” (31.5.1.3.6). Relativamente às **doenças ocupacionais**, sempre que constatada a sua ocorrência, agravamento **ou simples suspeita**, caberá ao empregador rural ou equiparado: a) *emitir a CAT* – Comunicação de Acidente do Trabalho; b) **afastar o trabalhador da exposição ao risco**, ou do trabalho; c) e **encaminhar o trabalhador à Previdência Social** para o estabelecimento de nexos causal e avaliação de incapacidade (31.5.1.3.11).

Também o empregador rural tem a obrigação de instituir e manter em funcionamento um serviço de saúde, o **SESTR – Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural**, próprio, externo ou coletivo, de acordo com o número de trabalhadores, conforme os quadros I e II constantes dos itens 31.6.11 e 31.6.13 da NR-31. Constituindo SESTR próprio, o empregador que tiver entre 51 e 150 empregados tem de ter pelo menos um Técnico de Segurança do Trabalho, tendo de 151 a 300 empregados deve contar, ainda, com um Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, surgindo a necessidade de ter Médico do Trabalho apenas para os empregadores que tiverem de 301 a 500 empregados. Terá de contratar Engenheiro de Segurança do Trabalho apenas se contar com mais de 500 empregados. Agora, de acordo com o item 31.6.6, o estabelecimento com mais de dez empregados deve ter, pelo menos, um Técnico de Segurança do Trabalho ou contratar SESTR externo, **a não ser que o empregador rural ou preposto tenha formação sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho**, necessária ao cumprimento dos objetivos da NR.

Igualmente, tem o empregador rural a obrigação de constituir e manter funcionando uma CIPATR – **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural**, sempre que tiver 20 ou mais empregados contratados por prazo indeterminado (31.7.2).

Segundo o item 31.19.1, o empregador rural ou equiparado deve orientar os seus empregados quanto aos procedimentos a serem adotados na ocorrência de **condições climáticas desfavoráveis**, mas sem esclarecer quais seriam estas. Nas letras “b” e “c” deste item a NR-31 preconiza que o empregador deve interromper as atividades na ocorrência de condições climáticas que comprometam a segurança do trabalhador, bem como “organizar o trabalho de forma que as atividades que exijam maior esforço físico, quando possível, sejam desenvolvidas no período da manhã ou no final da tarde”.

Esta normativa, embora louvável do ponto de vista da preocupação em proteger a saúde dos trabalhadores rurais, **mostra-se de difícil aplicação na prática**, porquanto

a maior parte dos serviços do meio rural não pode ser realizada no período noturno, definido no art. 7º da Lei n. 5.889/1973. Se se proibir o trabalho no período de maior intensidade dos raios solares, que costuma ocorrer entre as 10 e as 16 horas do dia, este tempo seria considerado como intervalo intrajornada ou como tempo à disposição do empregador? Em outras palavras, **quem arcaria com o custo dessa interrupção do trabalho?** Demais, ainda que o art. 71 da CLT não se aplique no meio rural (art. 4º do Decreto n. 73.626/1974), por analogia e diante do princípio da igualdade expressamente consignado no art. 7º, *caput*, da CF, o intervalo do trabalhador rural não pode ser superior a duas horas. Este trabalhador também tem direito humano ao lazer, a estar com sua família etc., de tal forma que nem mesmo a negociação coletiva poderia estipular intervalo superior a duas horas, ainda que para dar cumprimento àquela norma regulamentadora, **sob pena de uma norma protetiva se transmutar em norma prejudicial.**

Finalmente, o item 31.23 disciplina sobre **áreas de vivência**. De acordo com essa norma, o empregador rural ou equiparado deve disponibilizar aos trabalhadores **áreas de vivência, compostas de instalações sanitárias e locais para refeição**. As chamadas áreas de vivência devem atender aos seguintes requisitos: a) condições adequadas de conservação, asseio e higiene; b) redes de alvenaria, madeira ou material equivalente; c) piso cimentado, de madeira ou de material equivalente; d) cobertura que proteja contra as intempéries; e) iluminação e ventilação adequadas (31.23.2). E, **no caso de terceirização**, “devem ser garantidas aos trabalhadores das empresas contratadas para a prestação de serviços as mesmas condições de higiene, conforto e alimentação oferecidas aos empregados da contratante” (31.23.8).

As **instalações sanitárias** devem ser constituídas de lavatório e vaso sanitário, na proporção de uma unidade para cada grupo de **vinte trabalhadores** ou fração; e de mictório e chuveiro, estes na proporção de uma unidade para cada grupo de **dez trabalhadores** ou fração (31.23.3.1). E devem: a) ter portas de acesso que impeçam o devassamento, além de ser construídas de modo a manter o resguardo conveniente; b) ser **separadas por sexo**; c) estar situadas em locais de fácil e seguro acesso; d) **dispor de água limpa e papel higiênico**; e) estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente; f) e possuir recipiente para coleta de lixo (31.23.3.2).

Demais, **devem ser disponibilizadas instalações sanitárias fixas ou móveis nas frentes de trabalho**, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de **quarenta trabalhadores** ou fração, **atendidos os requisitos do item 31.23.3.2**, sendo permitida a utilização de fossa seca (31.23.3.4).

Quanto aos **locais para refeição**, devem atender aos seguintes requisitos, de acordo com o item 31.23.4.1: a) ter boas condições de higiene e conforto; b) capacidade para atender a todos os trabalhadores; c) **água limpa para**

higienização; d) **mesas com tampo lisos e laváveis**; e) **assentos em número suficiente**; f) **água potável**, em condições higiênicas; g) além de depósitos de lixo, com tampas.

Outrossim, em todo estabelecimento rural deve haver local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas, **independentemente do número de trabalhadores** (31.23.4.2).

E **nas frentes de trabalho devem ser disponibilizados abrigos, fixos ou móveis**, que protejam os trabalhadores contra as intempéries, durante as refeições (31.23.4.3).

Descumpridas pelos empregadores rurais as normas regulamentadoras, principalmente nos aspectos mais importantes, aqui destacados, poderão ser multados pela inspeção do trabalho e ainda responsabilizados pelos danos que provocarem nos trabalhadores, na ocorrência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Poder-se-ia argumentar que o custo para implantação dessas medidas de proteção é alto demais, onera a produção e acarreta perda de competitividade no mercado externo, principalmente no setor sucroalcooleiro. Ou, ainda, que os trabalhadores rurais sempre estiveram expostos ao sol, à chuva, sempre fizeram suas necessidades fisiológicas no campo sem instalações sanitárias, sempre se alimentaram de cócoras sem reclamar qualquer assento para tanto, a céu aberto, e sempre levaram sua comida nas mochilas etc.

No entanto, essa invocação de certa tradição, com a frase espetacular do “sempre foi assim”, não pode encontrar guarida. A se pensar dessa maneira, a escravidão ainda hoje seria admissível, pois desde a Antiguidade foi seguidamente permitida e tolerada em todas as sociedades, até que as organizações produtivas cederam aos apelos por respeito à dignidade essencial dos trabalhadores.

Pois é de dignidade essencial que se fala quando se introduz medidas de proteção aos trabalhadores rurais como as ora examinadas. Será que o trabalhador rural tem menor dignidade do que o urbano? Será que ele não tem direito à proteção contra o sol, chuva e outras intempéries, principalmente quando está a tomar sua refeição? Será que ele não tem direito a satisfazer suas necessidades fisiológicas em condições dignas, com respeito à sua privacidade, à sua intimidade, para o que se torna imprescindível instalações sanitárias adequadas, principalmente nas frentes de trabalho? Será que ele não tem direito, como qualquer ser humano, a tomar sua refeição, em perfeito estado de conservação e higiene, sentado à mesa?

De modo que, ainda que custosas, de difícil implementação, ou o que quer que seja, **tais medidas de proteção são plenamente constitucionais, diante do direito fundamental à saúde no trabalho, estampado no art. 7º, inciso XXII, da Constituição brasileira**, e estão em conformidade com a normativa internacional sobre direitos humanos e sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, devendo ser implementadas o quanto antes.

4. Outras medidas de proteção

Infelizmente, a NR-31 não foi além, para tratar do intervalo mínimo obrigatório e da proibição do trabalho por produção em algumas atividades agrícolas, como o corte manual de cana-de-açúcar e a colheita da laranja, ou pelo menos regulamentar as pausas obrigatórias para o trabalho, que é extremamente penoso, com a exigência de cada vez maior produtividade por parte das empresas do setor.

Os estudos da ergonomia indicam, há muito tempo, que a sobrecarga muscular se traduz em fadiga, vale dizer, em uma **redução da capacidade de trabalho**, e pode reduzir também a produtividade e a qualidade do trabalho. E que a forma mais rápida de regular a carga muscular é aumentar a flexibilidade do horário de trabalho em nível individual. Isso supõe estipular um regime de pausas que leve em conta a carga de trabalho, a necessidade e a capacidade de cada pessoa. De tal forma que o **trabalho muscular repetitivo deve ser reduzido ao mínimo possível** (9). Daí a proteção especial ao digitador, encontrada na NR-17.

Por isso, **nos trabalhos repetitivos não se deve permitir**, em hipótese alguma, a **remuneração por produção**, tendo em vista que o trabalhador, nessa modalidade de remuneração, é “estimulado” a trabalhar além de suas forças físicas e psíquicas, a fim de receber algo mais do que o salário de subsistência. Esse problema é verificado, por exemplo, no corte manual da cana-de-açúcar, trabalho excessivamente penoso, no qual o desgaste físico e mental do trabalhador é tanto que têm ocorrido inclusive mortes por causa do excesso de fadiga.

A Norma Regulamentadora n. 17, embora não aplicável no meio rural por falta de disposição expressa, **pode ser utilizada num processo analógico**, para se coibir esse tipo de ajuste remuneratório. Segundo a letra “a” do item 17.6.3 da NR-17, o empregador não pode promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores que prestam serviços nas atividades de digitação, “baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie”. E a letra “b” desta mesma norma limita o número máximo de toques reais pelo digitador, que não deve ser superior a oito mil por hora trabalhada.

Guardadas as devidas proporções, **o trabalho do cortador de cana é muito mais fatigante, quer pelo ambiente em que é prestado, quer pelo esforço físico empreendido**, sendo que este trabalhador precisa dar cerca de mil golpes de podão para cortar uma tonelada de cana. Ocorre que as usinas de açúcar e álcool têm exigido uma produção de 10 a 12 toneladas de cana por dia, de modo que o trabalhador desfere, assim, de 10.000 a 12.000 golpes de podão diariamente, ou mais, pois há trabalhadores que cortam 20 ou mais toneladas de cana por dia.

Há um estudo demonstrando que o cortador de cana tem uma intensa movimentação diária em seu trabalho, concluindo que

[...] ao final da jornada de trabalho de oito horas, (o trabalhador) terá executado de 10.000 a 12.000 movimentos do membro superior. Mas é importante lembrar que há uma movimentação simultânea da coluna vertebral, especialmente dos segmentos lombares e cervicais, bem como da articulação do ombro (10).

A isso se soma o fato de que o cortador de cana precisa executar de vinte e cinco a trinta movimentos de levantar e abaixar o membro superior por minuto (cerca de 14.400 movimentos numa jornada de oito horas diárias). Associada à intensa movimentação dos membros superiores ainda há a transmissão mecânica do impacto da lâmina do podão no colmo da cana-de-açúcar ao braço do trabalhador (11). **Não resta dúvida, portanto, de que deve ser coibido o ajuste de remuneração por produção nesse tipo de atividade.**

Se assim não for, **devem ser concedidas pausas que levem em conta a carga de trabalho, a necessidade e a capacidade de cada pessoa.** Por analogia, poderia ser utilizada novamente a NR-17, que estabelece uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, ou, pelo menos, o art. 72 da CLT, segundo o qual deve haver um repouso de dez minutos para cada 1h30min trabalhados.

E, até que seja coibido tal ajuste remuneratório, cabe ao Judiciário Trabalhista, na proteção ao direito humano à saúde do trabalhador, condenar os empregadores ao pagamento da hora extra mais o adicional respectivo.

A questão das horas extras tem sido decidida pela Justiça especializada como uma simples questão aritmética, encarada como um *plus* salarial e, no que diz respeito ao trabalho por produção, tem-se considerado devido apenas o adicional respectivo, com o argumento de que o trabalhador já recebe de forma simples o valor do excesso de trabalho correspondente à produtividade atingida.

Entretanto, **tratam-se as horas extras da mais grave violação do direito à saúde do trabalhador**, corriqueira na prática empresarial brasileira, que deve encontrar resposta adequada do Judiciário. Isso porque a saúde do trabalhador é um direito humano, em atenção ao princípio ontológico da dignidade da pessoa humana, fundamento maior do Estado Democrático (e Social) de Direito em que se consubstancia a República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III, da CF).

Os direitos humanos são, como já se afirmou, **valores fundamentais do nosso sistema jurídico**, cujo fundamento último é o da **dignidade da pessoa humana**, um princípio praticamente absoluto no mundo do direito.

Demais, o conteúdo da saúde do trabalhador, que é entendido como um direito humano de segunda geração, tem estreita conexão com o direito à vida (de primeira geração) e com o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (de terceira geração). Ora, **o fim último de se proteger a saúde do trabalhador é o de preservar sua integridade física e moral**, ou seja, sua própria vida, para o que se torna condição indispensável a prevenção ou proteção do meio ambiente do trabalho, bem como o respeito às normas limitadoras da jornada de trabalho.

Por isso, a Organização Internacional do Trabalho tem adotado inúmeras Convenções e Recomendações para a proteção da saúde do trabalhador, destacando-se as Convenções ns. 148, 155, 161 e a recente 187/2006. Além das referidas convenções, o empregador brasileiro tem de observar todas as normas da CLT e as Normas Regulamentadoras da Portaria n. 3.214/1978, atinentes ao tema. **E o empregador rural a NR-31**, objeto deste estudo.

No entanto, há de se definir o **conteúdo essencial do direito à saúde do trabalhador**, para que, assim, haja proteção eficaz ao referido direito. Pois bem, tenho que o mencionado conteúdo essencial abrange, dentre outros aspectos, **quanto ao fator tempo de trabalho, a abstenção do empregador de exigir trabalho em horas extras habituais, nos intervalos intra e interjornadas, nos dias de repouso semanal e feriados, bem como nos períodos de férias**. Isso porque, uma vez mais, a limitação do tempo de trabalho é um direito social e humano de todos os trabalhadores, razão pela qual a prestação diuturna de horas extras é uma grave violação do direito à saúde no trabalho.

Demais, como já se afirmou, quando a remuneração é calculada com base na produção atingida o trabalhador é “estimulado” **a trabalhar além de suas forças físicas e psíquicas, na busca de receber algo mais do que o mero salário de subsistência** (12), ocasionando-lhe desgaste físico e mental que pode, inclusive, levá-lo à morte por causa do excesso de fadiga, como amplamente noticiado na imprensa nos últimos dois anos (13).

Por isso, penso que são devidas as horas extras mais o adicional respectivo (14).

E, quanto ao **intervalo intrajornada**, também o trabalhador rural tem direito ao intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação, primeiro, porque o art. 7º da CF igualou os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais; segundo, porque o art. 5º, § 1º, do Decreto n. 73.626/1974 já havia estipulado o tempo mínimo de uma hora nas jornadas de trabalho superiores a seis horas diárias.

De modo que, não concedido integralmente esse lapso de intervalo, em uma única parada, torna-se devida a indenização prevista no art. 71, § 4º, da CLT, cuja aplicação é autorizada pelo art. 1º da Lei n. 5.889/1973, ou seja, deve o empregador pagar ao trabalhador uma hora por dia de efetivo trabalho, com acréscimo de 50%, de forma indenizada, pela não concessão do intervalo mínimo de uma hora, independentemente de ter havido ou não extrapolação da jornada diária de trabalho.

5. Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho

Diante da suspeita de morte por excesso de trabalho de cortadores de cana no Estado de São Paulo, a Pastoral do Migrante de Guariba (SP) encaminhou denúncia, tendo a Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho (15) realizado uma investigação, no período de 24 a 27 de outubro de 2005, na região de Ribeirão Preto (SP), para a apuração de violações de direitos humanos

dos trabalhadores do setor canavieiro, em conjunto com o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, com o apoio da Pastoral do Migrante mencionada, de sindicatos de trabalhadores rurais e de Sub-delegacias Regionais do Trabalho. Foram realizadas visitas a fazendas fornecedoras de cana-de-açúcar para as usinas e num alojamento de trabalhadores rurais, após o que se deu uma Audiência Pública no auditório da Universidade de São Paulo, campus de Ribeirão Preto, no dia 26 de outubro de 2005.

Segundo o relatório mencionado, **os trabalhadores recebem por produção, mas não têm qualquer controle sobre a pesagem da cana cortada**. Iniciam o trabalho entre seis e sete horas da manhã, ativando-se no corte de cana até 15 horas e 50 minutos ou 17 horas, sendo que, quando encerram o corte da cana mais cedo têm de permanecer nas frentes de trabalho realizando outras atividades, como o recolhimento de “bituca” (pedaços de cana-de-açúcar que ficam após o carregamento dos caminhões). Demais, **o pagamento por produção cria um clima de competição entre os trabalhadores, fazendo-os trabalhar além dos seus limites físico e mental**.

Entretantes, **o mais grave foi a constatação do cabal descumprimento da NR-31**, destacando-se os seguintes itens, dentre vários outros:

a) a alimentação era levada pelo próprio trabalhador, na mochila em que carregava as ferramentas de trabalho, e ficava armazenada dentro da mochila sob o sol, sendo que por vezes se deteriorava e o trabalhador tinha de jogá-la fora, trabalhando o restante do dia sem se alimentar (violação da NR-31, item 31.23.4);

b) a água, que era retirada das torneiras dos banheiros localizados próximos aos dormitórios ou de um lavatório próximo ao refeitório, era armazenada nos tanques dos ônibus que realizam o transporte dos trabalhadores, nos quais não há sistema de refrigeração, em descumprimento à NR-31 (item 31.23.4);

c) no local de trabalho não havia a presença de ambulância, nem de material e trabalhador treinado para atendimento de primeiros-socorros em caso de acidente ou adoecimento na frente de trabalho;

d) nas frentes de trabalho não havia abrigo para os trabalhadores tomarem suas refeições, nem para protegerem-se do sol quando a temperatura aumenta, o que os obrigava a buscar a sombra dos ônibus; não havia cabines sanitárias devidamente equipadas com vaso sanitário e lavatórios, existindo apenas uma barraca feita de lona, suspensa por pedaços de madeira, onde os dejetos ficavam em contato direto com o solo, em desrespeito à NR-31, item 31.23.3;

e) os trabalhadores eram obrigados a cortar cana o tempo inteiro, **sem direito a pausa para descanso**, parando apenas para almoçar e sendo obrigados pelo chefe da turma a retomar o corte imediatamente, em desrespeito ao art. 5º, § 1º, do Decreto n. 73.626/1974, que estabelece intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso;

f) quando o trabalhador apresentava problemas de saúde, não havia reconhecimento da doença ocupacional,

primeiro, porque a empresa não fornece a CAT; segundo, porque o INSS, em razão de sua burocracia, demora a realizar as perícias e quase sempre não estabelece relação de causalidade com o trabalho executado (16);

g) havia contratação de empresas terceirizadas, principalmente no carregamento de cana, sendo que nestas empresas os trabalhadores nem sempre são registrados, trabalham doze horas ou mais por dia e recebem salário com cinco ou seis dias de atraso.

O relatório conclui que o conjunto das condições a que os trabalhadores estão submetidos concorre para que tanto as mortes quanto as doenças dos trabalhadores sejam recorrentes. E desse conjunto de evidências **conclui a Relatoria que é possível “relacionar a morte dos trabalhadores direta e indiretamente à exaustão no trabalho”**.

Lembra a Relatoria que **o Japão demorou 10 anos para reconhecer a existência da morte súbita no trabalho, ocasionada por sobrecarga, denominada *karoshi***, a qual é descrita na literatura especializada como um quadro clínico extremo, ligado ao estresse ocupacional, com morte súbita por patologia coronária isquêmica ou cérebro-vascular. O *karoshi* - palavra japonesa que significa morte por excesso de trabalho -, trata-se de um grande problema social no Japão, porque os japoneses trabalham muito mais horas do que os trabalhadores dos países industrializados ocidentais. Por isso, ainda no ano de 1992 o Ministério do Trabalho do Japão publicou as diretrizes para a criação de espaços laborais confortáveis e criou um **programa de empréstimos a baixo custo para as pequenas e médias empresas**, para que melhorassem as condições dos locais de trabalho e aumentassem sua comodidade. Estas medidas visaram a **prevenir o *karoshi* e reduzir o estresse laboral** (17).

E mesmo o *karoshi*, já estudado há alguns anos, não é facilmente detectado. Hayashi et al (1996) apontam que métodos convencionais de *check up* são insuficientes para detectar precocemente sinais de efeitos adversos à saúde por excesso de horas trabalhadas e concluem que o aparelho cardiovascular de executivos fica “sobrecarregado” com o excesso de horas trabalhadas. Sua sintomatologia terminal apresenta os ataques cardíacos e os acidentes vasculares cerebrais (AVCs), acometendo especialmente aqueles que trabalham mais de 3.000 horas/ano (18), ou seja, **mais de 10 horas/dia**.

Portanto, a morte súbita é um acometimento fatal por sobre-esforço, sendo considerada uma doença relacionada ao trabalho e que freqüentemente está associada a longos períodos de horas trabalhadas, principalmente se não concedidos os intervalos e pausas necessários.

No Brasil, país subdesenvolvido ou em desenvolvimento, **certamente a situação de estresse laboral e de excesso de trabalho é muito pior do que no Japão**, dada a instabilidade econômica e a concorrência predatória entre as empresas nessa era da neoglobalização, causando nos trabalhadores brasileiros uma insegurança tamanha quanto ao seu futuro. O estresse por que passa o trabalhador se intensifica quando vê colegas de trabalho serem dispensados para redução de custos ou “estimulados” a se

demitirem do emprego, até por programas de demissão “voluntária”, sabendo que logo poderá chegar sua vez. E, na diminuição do quadro de funcionários, por certo que a carga de serviço será “redistribuída”, **passando-se a exigir dos trabalhadores que ficaram uma produtividade muito maior do que suas forças físicas e mentais suportam**, cumprimento de metas por vezes inalcançáveis etc. No entanto, sabe o trabalhador que, se não suportar esta carga de trabalho, poderá ser o próximo na “guilhotina” do emprego, fato que tem provocado inclusive uma disputa acirrada entre os trabalhadores para se manterem empregados.

E essa exigência de produtividade cada vez maior é freqüente na agroindústria brasileira, sem que haja o cumprimento das normas mínimas de proteção à saúde do trabalhador, constantes da NR-31, como já examinado, o que tem sido, inclusive, objeto de ações civis públicas por parte do Ministério Público do Trabalho.

Da investigação desenvolvida pela Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho e de sua conclusão se extrai que os órgãos públicos diretamente envolvidos na proteção à saúde dos trabalhadores rurais do setor sucroalcooleiro precisam atuar conjuntamente para que haja eficácia na referida proteção, em busca do respeito à **dignidade da pessoa humana dos trabalhadores rurais** que se ativam no corte manual da cana-de-açúcar, em cumprimento às normas de direito internacional das quais o Brasil é signatário.

6. Conclusão

Do quanto até aqui exposto se pode concluir que as normas regulamentadoras da NR-31 são plenamente aplicáveis nas relações de trabalho no campo, porque visam à proteção do bem mais valioso do trabalhador rural: **sua saúde, um direito humano, em respeito à sua dignidade essencial**.

Entretantes, as empresas do setor não têm cumprido, em sua totalidade, tais normas. Recentemente julguei uma ação civil pública ajuizada em face de uma grande usina de açúcar e álcool da região de Ribeirão Preto, a qual ainda não disponibiliza aos seus trabalhadores rurais instalações sanitárias, fixas ou móveis, nas frentes de trabalho, compostas de vasos sanitários e lavatórios (item 31.23.3.4), atendendo os requisitos do item 31.23.3.2 da NR-31, pois que, ainda hoje, continua a fornecer aos seus trabalhadores apenas as velhas barracas sanitárias, de lona.

Ora, com todo o investimento em tecnologia realizado pelas usinas de açúcar e álcool, fazendo com que o setor sucroalcooleiro seja um dos mais pujantes da economia brasileira, não é possível que as empresas do setor continuem a fornecer aos seus trabalhadores apenas as **barracas sanitárias, cuja aparência, por si só, afronta o princípio da dignidade da pessoa humana**. Como já explanado, será que o trabalhador rural não tem direito a satisfazer suas necessidades fisiológicas em condições dignas, com respeito à sua privacidade e à sua intimidade, em instalações sanitárias adequadas, mesmo nas frentes de trabalho?

Ainda que custosa ou de difícil implementação, tal medida de proteção deve ser prontamente atendida. Até porque já existem no mercado instalações sanitárias móveis, dotadas de vasos sanitários e lavatórios, amplamente usadas em festas, eventos e outras hipóteses, que podem ser adquiridas pelas empresas e fornecidas aos seus trabalhadores, em respeito à sua dignidade essencial.

Agora, será que somente no Brasil há o descumprimento das normas e princípios de proteção ao trabalhador rural? Logicamente que não. Em setembro de 2007 estive na Espanha, cursando créditos do doutorado, e um respeitadíssimo professor – Joaquín Aparicio Tovar – nos informava que no início daquele mês um produtor de uvas da região de Castilla-La Mancha teve um grande problema com a fiscalização do trabalho, pois tinha contratado trabalhadores romenos – trazidos ilegalmente da Romênia – sem registro, e um deles havia falecido na colheita da uva, presumindo-se que por excesso de trabalho, porque os romenos aceitam ganhar bem menos do que os trabalhadores espanhóis e se submetem a longas jornadas de trabalho.

Ora, no Brasil as mortes dos cortadores de cana, na Espanha morte de imigrante ilegal, no Japão o *karoshi*, na China não se sabe. **Tudo leva à ilação de que as condições de trabalho no campo são problemáticas no mundo todo. Até mesmo nos Estados Unidos da América, modelo neoliberal**, todo ano morrem aproximadamente 100 crianças e cerca de 100.000 crianças e adolescentes sofrem lesões em atividades relacionadas à agricultura; todo ano morrem 132 trabalhadores de granjas em acidentes de tratores; e todos os dias cerca de 500 trabalhadores de granjas sofrem lesões incapacitantes, sendo que aproximadamente 5% destes ficam permanentemente incapacitados (19).

Até quando as políticas econômicas continuarão incentivando a concorrência predatória entre as empresas – especialmente no setor agroindustrial –, fazendo com que estas, para baixar custos, explorem de forma desumana o tempo de trabalho de seus trabalhadores, sem lhes oferecer a devida proteção contra os riscos de acidente ou doença ocupacional? Até quando a sociedade suportará o peso da transferência de renda e capitais às grandes empresas transnacionais, localizadas nos países de “primeiro mundo”, nessa corrida de acumulação capitalista jamais vista na história? **Quando será que a dignidade da pessoa humana, com o respeito aos seus direitos essenciais, como prometido pela Declaração Universal de 1948, será realmente respeitada?**

Se o séc. XIX foi o século das liberdades e o séc. XX o século da igualdade – com a garantia dos direitos sociais, pelo menos nos países desenvolvidos – espero, confiante, **que o séc. XXI seja mesmo o século da solidariedade, da fraternidade, para que todas as pessoas, mormente as trabalhadoras, inclusive no campo, possam ter respeitados os seus direitos mínimos, dentre os quais a sua saúde.**

Notas:

(1) Esta NR tem por objetivo o estabelecimento de preceitos a serem observados 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 aquíicultura, com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho” (item 31.1.1.1).

(2) De se observar que o art. 170, inciso IV, da CF brasileira preconiza como princípio geral da ordem econômica a livre concorrência. Na Espanha a liberdade de empresa ganha tal relevância que o art. 38 da Constituição espanhola está assim redigido: “*Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación*”.

(3) CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos*. V. I, Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1997. p. 17.

(4) LAFER, Celso. *A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt*. São Paulo: Companhia das Letras. p. 124 e 134.

(5) O postulado ético de Kant foi exposto em sua obra *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*, uma introdução à Crítica da Razão Prática. Para Immanuel Kant, “o homem – e, de uma maneira geral, todo o ser racional – existe como fim em si mesmo, e não apenas como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. [...] Os seres, cuja existência não assenta em nossa vontade, mas na natureza, têm, contudo, se são seres irracionais, um valor meramente relativo, como meios, e por isso denominam-se coisas, ao passo que os seres racionais denominam-se pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, ou seja, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, portanto, nessa medida, limita todo o arbítrio (e é um objeto de respeito)”. KANT, Immanuel. *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. Tradução de Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2006. p. 58-59.

(6) COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 21-22.

(7) REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 14. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 210.

(8) SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 27. ed., rev. e atual. até a EC n. 52, de 08.03.2006. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 105.

(9) SMOLANDER, Juhani y LOUHEVAARA, Veikko, *Trabajo Muscular*. In: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. p. 29.32. Disponível em: <<http://www.mtas.insh/EncOIT/index.htm>>. Acesso em: 28 fev. 2007

(10) GOMES, Jorge da Rocha; FISCHER, Frida Marina; BEDRIKOW, Bernardo. Trabalho da criança e