

# DIREITO DO TRABALHO

---

# **O SALÁRIO POR PRODUÇÃO À LUZ DOS VALORES CONSTITUCIONAIS E DA PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: UMA REFLEXÃO A PARTIR DA REALIDADE DOS TRABALHADORES DO CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR**

*the piece work wage in the light of the constitutional values and the international protection of the labor rights: a reflection from the reality of the sugar cane cutting workers*

## ***Janaina Vargas Testa***

Universidade Estadual de Londrina Mestre em Direito (UEL). Mestre em História Política (UEM). Especialista em Direito Constitucional. Advogada Trabalhista. Professora na Unopar. Email: janainavargastesta@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6624436764076627>

## ***Lariany Vargas Hilário***

Universidade Estadual de Londrina Graduada em Direito (UEL). Advogada Trabalhista. Email: larianyvargashilario@gmail.com. lattes: <http://lattes.cnpq.br/5933371041963628>

## ***Renato Lima Barbosa***

Universidade Estadual de Londrina Doutor em Direito (UFPR). Professor na UEL. Email: renato.barbosa@uel.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8531559774331328>

Recebido: 09.01.2017 | Aprovado: 06.06.2017

**RESUMO:** A partir do processo de globalização e da consequente integração da sociedade mundial, a proteção de direitos trabalhistas, além do dever de atender aos preceitos constitucionais, passou a ser realizada também por uma ordem jurídica internacional. Deste modo, a presente discussão pretende promover uma reflexão sobre o tema do salário por produção, sob o ponto de vista teórico e prático, aplicado na realidade do trabalho dos canaviais. A intenção é demonstrar se a remuneração com base na produtividade dos trabalhadores de corte de cana-de-açúcar condiz ou não com os valores constitucionais, em especial com o princípio da dignidade da pessoa humana, e com a proteção internacional do trabalho materializada na ideia de trabalho decente. Por meio de uma pesquisa bibliográfica, documental (dispositivos normativos) e jurisprudencial, espera-se que, ao final deste ensaio, seja possível concluir se a modalidade remuneratória por produção, auferida

pelos trabalhadores de corte de cana-de-açúcar, possibilita ou não a efetivação dos valores do trabalho em nível constitucional e internacional.

**PALAVRAS-CHAVE:** salário por produção; trabalhadores do corte de cana; dignidade da pessoa humana; trabalho decente.

**ABSTRACT:** From the globalization process and the consequent integration of the world society, the protection of the labor rights, besides the obligation of accomplishing the constitutional precepts, has come to be performed as well by an international juridical order. This way, the discussion which is here intended is to promote a reflection about the theme of piece work wage, under a theoretical and practical point of view, applied to the reality of the cane plantation work. The intention is to demonstrate whether the payment based on the productivity of the sugar cane cutting workers corresponds to the constitutional values or not, especially to the principle of human dignity, and to the international protection of the labor rights materialized in the idea of decent work. By means of bibliographical, documental (normative instruments) and jurisprudential research, it is expected, at the end of this essay, to be possible to conclude whether the remuneration modality by production, obtained by sugarcane cutting workers, enables or not the achievement of the work values at a constitutional and international level.

**KEYWORDS:** Piece work wage; sugar cane cutting workers; human dignity; decent work.

## 1. INTRODUÇÃO

O constante processo de globalização que se instalou mundialmente há algumas décadas tem provocado a significativa integração da sociedade mundial. Ressalta-se, como uma das consequências deste fato, a proteção de direitos humanos, cujos problemas não são mais passíveis de serem tratados apenas em âmbito nacional. Esta realidade se torna presente também na proteção de direitos trabalhistas, por meio da existência de diversos documentos internacionais direcionados às relações laborais.

Deste modo, buscar, atualmente, uma humanização das relações de trabalho não implica atender apenas aos princípios e valo-

res constitucionais, proclamados pela ordem jurídica interna dos Estados, mas também pelos princípios e valores difundidos pela ordem jurídica internacional.

É a partir desta perspectiva que este estudo pretende refletir sobre um instituto do direito do trabalho, conhecido como salário por produção. A intenção é demonstrar se tal modalidade remuneratória condiz ou não com os valores constitucionais e com os princípios que regem a proteção internacional do trabalho.

Para que a discussão ultrapasse a análise sob o ponto de vista teórico, a proposta é refletir sobre a remuneração com base na produtividade aplicada aos trabalhadores de corte de cana-de-açúcar. A escolha do objeto de estudo não foi aleatória, mas decorreu da necessidade de repensar uma prática laboral, cujas condições de trabalho exigem do trabalhador um esforço descomunal.

Com o objetivo de desenvolver a temática proposta, este estudo, além de promover uma pesquisa bibliográfica, fará uso de dados jurisprudenciais, provenientes de decisões do TST (Tribunal Superior do Trabalho) e dos Tribunais Regionais do Trabalho do Estado do Paraná (9ª Região) e região de Campinas (15ª Região); e de pesquisas aplicadas em algumas fazendas e usinas do país (no Estado de São Paulo), a título exemplificativo, na intenção de aproximar a análise teórica com a realidade do trabalho nos canaviais.

A principal contribuição deste trabalho é promover um debate direcionado para os seguintes questionamentos: o salário por produção é ou não violador da dignidade da pessoa humana e da própria ideia de um trabalho decente? O salário por produção dos trabalhadores do corte de cana-de-açúcar atende aos valores constitucionais e aos princípios da proteção internacional do trabalho?

## **2. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E TRABALHO DECENTE**

Se um dos objetivos da presente discussão é debater o tema do salário por produção à luz dos valores fundamentais do trabalho e da proteção internacional, a reflexão remete à análise de dois grandes princípios que permeiam toda e qualquer relação de trabalho: a dignidade da pessoa humana e o trabalho decente. Não obstante a dignidade da pessoa humana tenha previsão expressa na Cons-

tuição Federal, e o trabalho decente decorra de convenções internacionais, a relação intrínseca entre os conceitos é nítida quando o assunto é a proteção dos trabalhadores.

É cediço que há diversos princípios basilares que norteiam as relações de trabalho. Em que pese tal fato, este estudo optou por realizar um recorte, de modo a refletir sobre aqueles que entende serem fundamentais à atividade laborativa, sem os quais esta atividade não se justificaria do ponto de vista jurídico e social.

Neste processo contínuo de integração da sociedade mundial, das relações de trabalho e das relações econômicas, advindas do processo de globalização, faz-se necessário o reporte permanente à Constituição, aos princípios basilares do Direito Constitucional, ao lado dos essenciais do ramo justrabalhista e, sem dúvida, à ordem jurídica internacional, para repensar, interpretar e aplicar o Direito do Trabalho. É a partir desta perspectiva que se analisará o salário por produção.

A modalidade de remuneração supracitada, a partir das peculiaridades do trabalho de corte de cana-de-açúcar, autorizada pelo ordenamento jurídico brasileiro, está ou não em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana e com a ideia de trabalho decente? Talvez esta resposta seja respondida apenas ao final deste estudo. Para tanto, é preciso conhecer a realidade do trabalho nos canaviais, bem como a tipologia remuneratória aqui criticada, o que será feito a seguir. Entretanto, limitar-se-á, neste tópico, a refletir sobre os princípios ora mencionados.

## **2.1 UMA BREVE DISCUSSÃO SOBRE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Não se pretende aqui esgotar as correntes de pensamento que se debruçam sobre o tema da dignidade da pessoa humana, mas tão somente apresentar breves apontamentos acerca de seu histórico, no sentido de compreender a dimensão deste princípio no atual ordenamento jurídico brasileiro.

A dignidade da pessoa humana esteve, ao longo da história da filosofia, relacionada à ideia de bom, justo e virtuoso, tendo alcançado, com a positivação de direitos, o patamar de justificação moral dos direitos humanos e dos direitos fundamentais.

A ideia de dignidade, como núcleo imanente a todo ser hu-

mano, surgiu com o pensamento clássico e o cristianismo. Em sua gênese, a dignidade estaria ligada ao fato de ter sido o homem criado à imagem e semelhança de Deus. A laicização da concepção de dignidade da pessoa humana se deu com o pensamento jusnaturalista, nos séculos XVII e XVIII, quando se defendeu a tese de que, para ter dignidade, bastava apenas ser humano e não mais cristão (CASTILHO, 2013).

Sob o ponto de vista pragmático, é preciso considerar que o reconhecimento e a proteção da dignidade da pessoa humana foram fruto, em grande parte, de intensas violações à integridade física e psicológica de grandes coletividades de seres humanos de forma que, como reação da consciência coletiva a essas atrocidades, se deu a construção de um sistema de regras protetivas. É preciso considerar, ainda, que a busca da proteção da dignidade da pessoa humana esteve no cerne do processo histórico de concretização dos direitos fundamentais.

Neste contexto, após a Segunda Guerra Mundial, diante dos abusos cometidos, a dignidade da pessoa humana passou a ser o princípio central na maior parte dos sistemas jurídicos dos países ocidentais, tornando-se um dos grandes fundamentos éticos universais. Surge, assim, uma forte tendência de universalizar a valorização da dignidade da pessoa humana, o que se viabilizou por meio de alguns textos internacionais como, por exemplo, na Declaração Universal dos Direitos Humanos aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948 e na Declaração de Viena aprovada na Conferência Mundial sobre Direitos Humanos de 1993, entre outras.

A partir da figura da dignidade da pessoa humana estampada nos textos internacionais, a dignidade humana como valor e princípio passou a ser absorvida por diversos ordenamentos jurídicos dos Estados democráticos de direito, que foram sendo constituídos ao longo do século XX. Neste processo, destaca-se a Lei Fundamental Alemã de 1949 que, ao consagrar a dignidade da pessoa humana como princípio, iniciou a efetivação deste princípio no constitucionalismo<sup>1</sup> contemporâneo.

A Lei Fundamental alemã de 1949, citada acima, bem como a Constituição de Portugal de 1976, a da Espanha de 1978 e a da República Federativa do Brasil de 1988, propagaram este novo direito

constitucional, conforme destacado por Barroso (2013). Surgiu, a exemplo destes textos constitucionais, um constitucionalismo democrático que tem como fundamento e objetivo a dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal brasileira de 1988 (BRASIL, 1988) positivou expressamente a dignidade da pessoa humana, em seu art. 1º, ao estabelecê-la como fundamento do Estado Democrático de Direito. É também fundamento da ordem econômica, consoante o *caput* do art. 170 da Constituição, além de figurar como um dos direitos expressamente assegurados às crianças (art. 227, *caput*) e aos idosos (art. 230, *caput*). Ademais, todos os direitos humanos e fundamentais reconhecidos pelo texto constitucional decorrem do princípio da dignidade da pessoa humana, o que faz com que a pessoa humana seja o principal sujeito destes direitos. Assim, para inferir se determinado fato social atenta contra a dignidade da pessoa humana é necessário analisar se ele está, ou não, em dissonância com os direitos humanos e fundamentais estampados nos textos jurídicos.

Para Luiz Roberto Barroso (2013) a dignidade da pessoa humana é um valor fundamental e um princípio jurídico de *status* constitucional. Como valor e como princípio, a dignidade humana funciona tanto como justificação moral quanto como fundamento normativo para os direitos fundamentais.

No mesmo sentido, é o posicionamento de Sarlet (2004), ao afirmar que a dignidade da pessoa humana é mais que princípio e valor fundamental, é fundamento de posições jurídico-subjetivas, é norma definidora de direitos e garantias, e também de deveres fundamentais.

Importante observar que a dignidade da pessoa humana ser erigida à condição de princípio fundamental foi algo inédito no constitucionalismo brasileiro, por se constituir como valor a embasar todo o ordenamento jurídico pátrio, notadamente no campo da hermenêutica, constituindo-se como elemento de interpretação e aplicação do direito (CASTILHO, 2013).

A respeito do conteúdo jurídico da dignidade humana, Barroso (2013) aponta três elementos essenciais que podem ser universalizados, aplicáveis a qualquer ser humano, de cunho humanista, transnacional e transcultural, que são: a dignidade humana como

valor *intrínseco*, como *autonomia individual* e como *valor social/comunitário*.

A dignidade como valor intrínseco da pessoa humana se constituiu pela afirmação de sua posição especial no mundo, que a distingue dos outros seres vivos e das coisas. Trata-se de um valor que não tem preço e que se manifesta no imperativo categórico kantiano do homem como um fim em si mesmo, e não como um meio para a realização de metas coletivas ou de projetos sociais de outros. No plano jurídico, por sua vez, o valor intrínseco da pessoa humana impõe a inviolabilidade de sua dignidade e está na origem de uma série de direitos fundamentais, tais como o direito à vida; o direito à igualdade; o direito à integridade física; o direito à integridade moral ou psíquica (BARROSO, 2013).

No que se refere ao elemento de autonomia, Barroso (2013) explica que se trata de um elemento ético da dignidade e envolve a capacidade de autodeterminação do indivíduo, ao decidir os rumos de sua própria vida e de desenvolver a sua personalidade. No plano jurídico, a autonomia envolve uma dimensão privada (direitos individuais, liberdades públicas), e outra pública, que tem como pressuposto necessário a satisfação do mínimo existencial, relacionando-se com a origem dos direitos políticos, dos direitos de participação na condução da coisa pública. O mínimo existencial corresponde, para Barroso (2013), ao núcleo essencial dos direitos fundamentais e equivale à pré-condições para o exercício dos direitos individuais e políticos.

E, por fim, a dignidade como valor comunitário constituiu o seu elemento social. É a dignidade como limite da liberdade, e a restrição da liberdade com o objetivo de proteger a dignidade do próprio sujeito, podendo se configurar como a limitação da autonomia privada para a proteção de terceiros ou para a imposição de determinados valores sociais: “toda sociedade, por mais liberais que sejam seus postulados, impõe coercitivamente um conjunto de valores que correspondem à moral social compartilhada” (BARROSO, 2013, p. 277). Aqui a dignidade deve ser moldada pelos valores compartilhados pela comunidade, seus padrões civilizatórios, seu ideal de vida boa (BARROSO, 2013).

Demonstrados, então, os elementos tidos como universais da dignidade da pessoa humana, imperioso destacar também a de-



definição realizada por Ingo W. Sarlet, ao observar que a dignidade humana se trata de uma (SARLET, 2004, p. 60):

[...] Qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

A definição trazida por Ingo Sarlet tem caráter mais explicativo que conceitual, e possibilita inferir que o autor definiu a dignidade da pessoa humana como um princípio relacionado intrinsecamente com o respeito aos direitos e deveres fundamentais, por estes estarem implícitos na própria dignidade humana. Destarte, de acordo com Sarlet (2004), para que a dignidade seja reconhecida e não violada, devem ser garantidas a todas as pessoas, ao menos, as condições existenciais mínimas impostas pelos direitos e princípios fundamentais. Para tanto, nenhuma pessoa poderá ser atingida por qualquer ato que seja degradante ou desumano.

Deste modo, como fundamento do ordenamento jurídico pátrio, a dignidade humana surte efeitos e deve ser observada não apenas na dimensão concreta dos exercícios dos direitos subjetivos entre particulares, e entre o particular e o Estado, mas também na perspectiva abstrata do direito objeto (CASTILHO, 2013).

Por entender que da dignidade da pessoa humana decorrem todos os outros direitos fundamentais e que, por meio deles, a dignidade se concretiza, é importante traçar aqui um liame entre ela e o Direito do Trabalho.

Neste contexto, explicou Carlos Henrique Bezerra Leite (2013, p. 60):

O epicentro de todo o ordenamento jurídico brasileiro é o princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), razão pela qual não há necessidade de muito esforço intelectual para demonstrar que tal princípio alcança em cheio o Direito do Tra-

balho, pois todo trabalhador (ou trabalhadora) é, antes de tudo, uma pessoa humana.

A partir desta premissa, extrai-se que todo trabalhador, por ser humano, possui a qualidade intrínseca da dignidade e é, portanto, merecedor deste reconhecimento, o que implica uma série de proteções que concretizem o respeito a essa dignidade.

Essa necessidade de se garantir direitos mínimos, fundamentais, que concretizem o respeito à dignidade do trabalhador está, inclusive, positivada na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), ao estabelecer que todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, assegurando-lhe uma existência compatível com a dignidade humana.

Não se pode olvidar, ainda, que o texto constitucional de 1988 estabeleceu como fundamento do Estado Democrático de Direito, além da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, e reiterou este valor ao estatuir a necessidade da ordem econômica promover o trabalho humano com o fim de atender a existência digna e a justiça social, nos termos do art. 170 da Constituição.

Assim, para que o trabalho contemple e promova a dignidade da pessoa humana, deve ser realizado dentro de condições dignas, decentes e saudáveis, de modo a satisfazer o *mínimo existencial* mencionado por Barroso (2013), no intuito de viabilizar as condições sociais mínimas, ao garantir, ao menos, as necessidades básicas do ser humano que labora.

Fábio Rodrigues Gomes (2008), ao correlacionar a dignidade da pessoa humana com o direito ao trabalho, esclarece que a concessão de liberdade não é suficientemente capaz de efetivar a dignidade da pessoa humana, sendo necessário, igualmente, que o trabalho garanta as condições mínimas de existência, ao se apresentar como um instrumento promovedor da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que, para o autor, em uma sociedade de mercado, não há como existir vida digna sem a sua associação com um trabalho também digno.

Com base nessas considerações, constata-se que a dignidade da pessoa humana está implícita nos direitos fundamentais, e que a inviolabilidade destes implica o desrespeito à própria dignidade do ser humano. Constata-se, ainda, que no âmbito interno do Esta-

do brasileiro, em seu texto constitucional, com vistas a promover a dignidade, há uma valorização do trabalho humano que deve ser exercido de forma a cumprir o seu valor social.

## 2.2 UMA BREVE ANÁLISE SOBRE A IDEIA DE TRABALHO DECENTE

A valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana não tiveram apenas importância no âmbito do direito interno dos Estados com a previsão constitucional. No plano internacional, a dignidade humana e sua relação com o trabalhadores estiveram presentes em diversos tratados, convenções e declarações internacionais, conforme restou demonstrado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 citada no tópico anterior. Para o estudioso Sidney Guerra (2007), o elemento central e primordial das normas internacionais do trabalho é justamente a dignidade da pessoa humana.

Todo ser humano merece ter um trabalho em condições decentes, ou seja, um trabalho produtivo que, aliado a um ambiente laboral adequado e a outros direitos como - saúde, segurança e repouso -, possa tornar digna a existência de todo trabalhador. Esta proposição tão evidente foi observada por diversos textos de ordem internacional.

O Estado brasileiro é signatário de diversos acordos internacionais que celebram o trabalho como direito social fundamental, ao promover a defesa de um trabalho humano, digno e decente. Além da Declaração Universal de Direitos Humanos, é possível identificar a proteção internacional do trabalho no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) adotado pela Assembleia Geral da ONU em 1966.

No âmbito do continente americano, destaca-se a proteção do trabalho na Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto San José da Costa Rica) de 1969 e no Protocolo de San Salvador de 1988. O primeiro documento defende o regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito aos direitos humanos, dentre eles, a valorização do trabalho humano e o combate à escravidão. O segundo documento, por sua vez, estatui sobre o direito ao trabalho, que deve ser exercido por meio de condições justas, equitativas e satisfatórias, além de dispor acerca de direitos sindicais.

Os documentos supracitados assumiram importante papel na proteção internacional do trabalho, mas, sem dúvida, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a entidade que tem realizado, de forma significativa, o papel fundamental na criação das normas internacionais do trabalho. Criada em 1919, a organização, além de ser a responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, convenções e recomendações, tem por intuito a promoção, em âmbito mundial, de um trabalho decente.

Tendo em vista que a globalização econômica tem gerado o aumento do desemprego, da pobreza, o acirramento das tensões sociais, a intensificação do trabalho informal e da precarização das condições de trabalho no mundo, em prol da obtenção do lucro, a OIT, nos últimos anos, tem repensado novas estratégias e ações que possam ser direcionadas à dignificação das relações trabalhistas.

Neste cenário, em 1999, a OIT, no Relatório anual do Diretor Geral, estabeleceu que a promoção do Trabalho Decente passasse a ser prioridade em todo o mundo (FONSECA, 2011). E o que seria trabalho decente para a Organização Internacional do Trabalho? A OIT conceituou o trabalho decente como aquele que abrange o trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para alcançar essa realidade, faz-se necessária a promoção, no mínimo, de quatro objetivos estratégicos, quais sejam: a) o respeito às normas internacionais do trabalho (i), em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (ii); b) a promoção do emprego de qualidade; c) a extensão da proteção social; d) o fortalecimento do diálogo social.

O primeiro objetivo estratégico defende, além do respeito às normas internacionais do trabalho, os princípios e direitos fundamentais do trabalho que se relacionam com a ordem jurídica internacional, bem como com a ordem jurídica interna de cada Estado. Nesta perspectiva, para que o trabalho possa ser considerado decente, deve respeitar ainda aqueles direitos definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho adotada em 1998, consoante destacado pelo sítio eletrônico do Centro Internacional de formação da OIT, conhecido como *ITCILO – International Training Centre of the International Labour Organization*: liberdade sindical e reconhecimento

efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação (ITCILO, [200?]).

Em relação ao primeiro objetivo estratégico para a realização do trabalho decente, não se pode olvidar que os princípios da ordem jurídica constitucional, como a dignidade da pessoa humana, e o respeito aos direitos fundamentais constitucionais, tais como os previstos no art. 5º e 7º da Constituição Federal de 1988, devem ser observados. No mesmo sentido, há a exigência para o cumprimento dos direitos celebrados nos diversos acordos e declarações internacionais já mencionadas neste estudo. Destaca-se, neste contexto, a observação dos dispositivos da Declaração Universal de Direitos Humanos, ao celebrar o salário justo, capaz de assegurar a dignidade do trabalhador; a limitação da jornada de trabalho; o repouso.

No que se refere ao segundo objetivo estratégico “a promoção do emprego de qualidade”, a concretização do trabalho decente perpassa pela necessidade de criar maiores oportunidades de emprego que assegure trabalho digno para homens e mulheres. Para a OIT, uma grande parte da mão de obra mundial tem empregos precários na economia informal ou trabalham em condições de pobreza, sendo que as mulheres, os jovens, as minorias étnicas e os trabalhadores migrantes constituem grupos ainda mais vulneráveis (ITCILO, [200?]).

A extensão da proteção social preenche o terceiro objetivo (c) do trabalho decente, com a intenção de melhorar a cobertura da proteção social e sua eficácia. Segundo o Centro Internacional de Formação da OIT, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais são a causa de 6.300 mortes, todos os dias, registrandose anualmente a ocorrência de mais de 337 milhões de acidentes no local de trabalho (ITCILO, [200?]). Por essa razão, melhorar a eficácia da proteção social deve ser prioridade das instituições e dos Estados Federativos, a fim de garantir aos trabalhadores um labor, verdadeiramente, decente.

E, por último, e não menos relevante, o fortalecimento do diálogo social, referente ao quarto objetivo estratégico, deve permitir que as normas, políticas públicas e programas sociais estejam direcionados para as atividades laborais e sejam construídos demo-

craticamente por meio do debate tripartite - entre o governo, os trabalhadores e os empregadores; ou pelo debate bipartite, entre os Parceiros Sociais (sindicatos) e organizações dos empregadores.

O diálogo social pode ser pensado como resultado de uma reforma sindical, mediante o fortalecimento da representatividade dos sindicatos e sua independência, ao possibilitar negociações democráticas e condizentes com os direitos fundamentais dos trabalhadores, de modo a ampliar os direitos sociais e, obviamente, promover a concretização das condições decentes de trabalho.

A intenção da OIT, portanto, é viabilizar o Trabalho Decente por meio da concretização destes quatro objetivos, norteados pelos direitos considerados como fundamentais pela ordem jurídica internacional e pela ordem jurídica interna.

No Brasil, a ideia de Trabalho Decente se difundiu pela elaboração da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), de maio de 2006, como resultado do compromisso assumido pelo país junto à OIT em junho de 2003 (FONSECA, 2011).

De acordo com definição estabelecida no sítio oficial do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o objetivo do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente é buscar o fortalecimento da capacidade do Estado brasileiro para avançar no enfrentamento dos principais problemas da sociedade e do mercado de trabalho, tais como: o desemprego e a informalidade; a parcela dos trabalhadores e trabalhadoras sujeitas a baixos níveis de rendimentos e produtividade; os elevados índices de rotatividade no emprego; as condições de segurança e saúde nos locais, sobretudo na zona rural (MTE, 2006).

Entende-se, portanto, que o objetivo primordial do Trabalho Decente é alcançar o labor que não promove a dignificação do trabalhador, o respeito a sua qualidade de vida, de saúde e de liberdade.

Sob o ponto de vista prático, trabalho considerado não decente pode estar relacionado, por exemplo, com atividades exercidas em jornadas excessivas, exaustivas, em ambientes de trabalho impróprios, segurança inadequada, entre outros.

Com base nestes conceitos, é possível concluir que, no trabalho considerado indigno, leia-se não decente, o trabalhador se submete a uma jornada extenuante, sem pagamento de adicionais com-

pensatórios; o trabalhador se submete a um salário insatisfatório e injusto; o trabalhador tem a liberdade de se associar a sindicato tolhida; o trabalhador não tem possibilidades de buscar melhores condições de trabalho. Em outras palavras, a dignidade do trabalhador não é promovida, mediante a mitigação ou extinção da concessão dos direitos que são indisponíveis a toda pessoa humana.

Por outro lado, o Trabalho Decente é aquele que alcança e efetiva a proteção interna e internacional dos direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme amplamente aqui debatido. Para o autor Merino (2011), para que a efetivação do trabalho decente deixe de ser uma mera proposta, é preciso concretizar os valores jurídicos constitucionais e internacionais, ao impedir a precarização do trabalho, mediante uma remuneração compatível que propicie a manutenção real da vida do trabalhador e de sua família.

Para que o trabalho cumpra o seu valor social e a dignidade do trabalhador não seja aviltada, faz-se necessário que, em primeiro lugar, o trabalhador seja considerado como um fim em si mesmo, como um ser humano que possui como qualidade intrínseca a dignidade humana, não podendo ser reduzido a um mero objeto comparado às máquinas de seu empregador ou como uma de suas ferramentas de produção.

Feitas essas considerações, que possibilitaram compreender os limites da atividade econômica, quais sejam, a dignidade da pessoa humana e o trabalho decente, e cientes da significação destes princípios ora analisados, verificar-se-á, a seguir, se o salário por produção, mediante a análise das particularidades do trabalho nos canaviais, está ou não em consonância com esses primados do direito do trabalho.

### **3. O SALÁRIO POR PRODUÇÃO E O TRABALHO NOS CANAVIAIS**

Com a finalidade de refletir sobre o salário por produção e sua representação dentro da realidade da atividade canavieira, faz-se necessário definir no âmbito jurídico esta modalidade de remuneração, para então analisá-lo na perspectiva da atividade laborativa do corte de cana-de-açúcar, buscando compreender as razões ideológicas e/ou econômicas que levaram a constituir esta forma de remuneração na cultura do corte de cana.



A análise também será permeada por uma discussão tênue sobre as condições laborais às quais os trabalhadores estão submetidos nos canaviais, justamente porque tais condições intensificam a precariedade do trabalho ao tornar a atividade ainda mais penosa, já que o salário por produção exige do trabalhador um intenso labor para atingir uma remuneração, no mínimo, razoável.

O trabalho no campo sofreu, na década de 1990, um impacto do neoliberalismo diante de um direcionamento liberalista no setor sucroalcooleiro, que ao assumir uma economia de exportação e uma disputa no mercado internacional, buscou a redução de seus custos de produção que refletiu na remuneração dos cortadores de cana.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2013, p. 81), “a década de 1990 chegou a assistir, por vários anos (de 1989 a 1998), a um efetivo desassalariamento da força de trabalho no sistema econômico”.

Acrescido a esse fato, não se pode esquecer também que a atividade agrícola no Brasil, em especial o setor canavieiro, marcada por intensa exploração do trabalho humano, foi resultado da concentração de renda e da formação de latifúndios no país, uma herança do período colonial. Terras essas que, para funcionarem, necessitavam, e necessitam, de uma imensa massa de trabalhadores que só dispõe de sua força de trabalho para sobreviver, e que por tradição, costume e necessidade, aceitam essa forma de organização como se fosse algo natural.

Neste sentido, a remuneração com base na produtividade era a modalidade salarial que vinha ao encontro do capitalismo, principalmente após a década de 1990, pois exige do trabalhador alta produtividade e baixos custos por parte do empregador.

O salário por produção, autorizado pelo ordenamento jurídico brasileiro<sup>2</sup>, em seu sentido amplo, é aquele calculado com base na produção atingida pelo empregado, independentemente do tempo de trabalho despendido por ele. Maurício Godinho Delgado (2008, p. 717-718) assim o define:

O presente tipo salarial calcula-se com suporte no número de unidades produzidas pelo empregado, recebendo cada unidade um valor previamente fixado pelo empregador (a chamada *tarifa*): o somatório das peças produzidas, multiplicado pelo valor da tarifa estipulada, permitirá o encontro do salário mensal



do obreiro.

Com base na definição supra, é possível identificar algumas características desta modalidade de remuneração. Primeiro, trata-se de uma modalidade remuneratória indiferente às horas trabalhadas, ou seja, para o empregador não importa o tempo de trabalho despendido pelo empregado, mas sim a quantidade produzida. Segundo, cada unidade produzida possui um valor (uma tarifa), previamente fixada pelo empregador, fator que possibilita ao empregado iniciar a sua jornada consciente do valor do produto, podendo, inclusive, estimar a quantidade a ser produzida para auferir um ganho razoável. A terceira característica importante a ser ressaltada é o fato de que o cálculo do salário por produção é, conforme explicitado por Godinho (2008) de simples entendimento, isto é, bastando multiplicar o valor do produto pela quantidade produzida para, obter, assim, o seu ganho salarial. Estas características estão presentes em quase todas<sup>3</sup> as atividades laborativas que utilizam essa forma de remuneração.

Amauri Mascaro do Nascimento, grande estudioso do tema “salário”, ao definir o salário por produção, salienta que o resultado será inconstante de acordo com a maior ou menor produção do empregado, tendo em vista o critério de estipulação próprio desse tipo de remuneração (NASCIMENTO, 2008).

Assevera o autor supracitado, que nesta modalidade remuneratória, faz-se necessário assegurar ao obreiro, a garantia de percepção dos pisos salariais da categoria profissional, ou mesmo o salário mínimo quando o montante auferido pelo trabalhador não alcançar tais patamares, pois caso contrário estar-se-ia a transferir toda a álea do empreendimento ao empregado (NASCIMENTO, 2008).

Ainda sobre a modalidade de salário por produção, Ricardo Resende faz as seguintes considerações (RESENDE, 2013, p. 475, grifo nosso):

Se, por um lado, o salário por produção pode parecer mais justo, remunerando cada trabalhador pelo que efetivamente produz, e ainda pode motivar o obreiro a produzir mais, **por outro lado o sistema é extremamente danoso, especialmente**

**no tocante à higidez física e mental do trabalhador que, para conseguir um incremento de sua remuneração, extrapola seus limites físicos.**

Ricardo Resende (2013) assevera que esta forma de remuneração também precisa conter limites, devendo respeitar, por exemplo, a garantia do salário mínimo, ainda que o empregado não o atinja e, por fim, adverte que “o fato de o empregado ter o salário fixado por produção, e não por unidade de tempo, obviamente não exime o empregador de observar as normas limitadoras da jornada de trabalho” (RESENDE, 2013, p. 476).

A obrigatoriedade de se observar os limites às horas trabalhadas decorre de que “as normas que limitam e regulam a duração do trabalho são normas de medicina e segurança do trabalho, e, como tais, são normas de ordem pública (também chamadas cogentes ou imperativas), **razão pela qual são irrenunciáveis pelo obreiro**” (RESENDE, 2013, p. 325, grifo nosso).

Significa dizer que, por ser norma de ordem pública, deve obrigatoriamente ser observada pelo empregador que tem o dever de fiscalizar as horas despendidas pelo empregado e, por outro lado, a necessidade do empregado, mesmo concordando com a extensão da jornada de trabalho para atingir valores salariais mais elevados, em não abrir mão do direito de ter a sua jornada limitada, tendo em vista que o bem jurídico a ser protegido é a sua própria saúde, não podendo ser por ele renunciado.

Essa, porém, não é a realidade apresentada nas atividades laborativas que adotam o salário por produção como modalidade de remuneração, inclusive no labor dos cortadores de cana, onde a atividade pode se apresentar de forma mais penosa, já que o trabalhador é submetido a uma atividade exaustiva e exposto ao sol, além de realizar continuamente movimentos bruscos para a poda da cana, e de se infiltrar em meio a uma plantação extensa com folhas compridas e afiadas.

A jornada diária dos cortadores de cana é muito mais complexa do que pode parecer e implica uma série de características que a faz merecedora de uma maior atenção do ramo justrabalhista, tendo em vista que, conforme será exposto neste estudo, esta atividade laboral fere diversas normas presentes no ordenamento

jurídico brasileiro, não somente em relação à forma remuneratória, mas, principalmente, em razão dela.

Ao estudar o tema do salário por produção em sentido amplo, o autor Ricardo Resende se pautou, justamente, no trabalho dos cortadores de cana para fundamentar as prejudicialidades desta forma de remuneração (RESENDE, 2013, p. 475):

Exemplo atual desta mazela é a situação dos cortadores de cana da indústria sucroalcooleira, cujo salário é normalmente fixado por produção (em geral por um valor estipulado por tonelada de cana cortada). Nos últimos anos, vários trabalhadores deste seguimento morreram prematuramente, provavelmente por excesso de esforço, além de inúmeros outros que adoeceram e perderam a capacidade laboral após poucos anos na atividade.

É possível perceber que o salário por produção, diferentemente de sua pretensão, não remunera de forma justa exatamente na proporção produzida pelo trabalhador, mas obscurece a sua maior prejudicialidade, qual seja, a de estimular intensivamente o trabalhador a produzir sempre mais. Especificamente em relação ao cortador de cana, a situação é ainda pior, pois por se tratar de um produto com baixo custo, como a tonelada da cana, o trabalhador se vê obrigado a cortar uma quantidade bastante alta na intenção de auferir um ganho satisfatório, podendo sofrer diversas consequências, como as referidas por Resende (2013).

Uma peculiaridade importante a ser considerada no salário por produção dos cortadores de cana se refere ao fato de que a modalidade de contraprestação da força de trabalho de valor variável é “equivalente” à quantidade de mercadoria produzida individualmente por cada trabalhador. Não equivale, de arte precisa, porque o salário não irá reproduzir exatamente a quantidade produzida por cada trabalhador, mas sim a quantidade produzida com base em uma média já esperada, e estabelecida, pelo empregador. Deste modo, ínfimos salários para quem produz pouco (entende-se “pouco” por abaixo da expectativa/média do empregador); salários medianos àquele que produz a média esperada; e valor salarial pouco maior ao trabalhador que produzir além do estipulado pelo empregador.

Diversidades biológicas e fisiológicas que influem significati-

vamente no resultado individual de produção são totalmente desconsideradas. Ora, não há como negar que haverá diferenças entre homens e mulheres; jovens, adultos e idosos; pessoas com saúde perfeita e outras debilitada; de grande resistência e de pouca; pessoas mais lentas e outras mais rápidas.

Neste raciocínio é notório o fato de que a diferença na capacidade produtiva irá influenciar decisivamente na quantificação dos salários. Assim, na medida em que alguns trabalhadores conseguem ultrapassar seus limites fisiológicos e atingem uma produção cada vez mais crescente de mercadoria, eles estarão, concomitantemente, diminuindo os salários daqueles que respeitam esses limites. A autora Maria Aparecida de Moraes Silva (1999, p. 86, grifo nosso) deixa clara essa relação:

A forma de salário predominante nos três produtos, a cana, o café e a laranja, é o salário por empreita, tarefa ou por produção. Estas três denominações vinculam-se à natureza do trabalho. Na realidade, elas são uma única coisa, ou seja, referem-se ao salário por peças. Trata-se de uma forma de salário mais vantajosa ao capitalista, uma vez que a intensidade do trabalho não depende dos investimentos em capital constante, mas do próprio trabalhador. É um salário que reforça as diferenças de habilidade, força, energia, perseverança dos trabalhadores individualmente, provocando diferenças nos seus rendimentos e o estabelecimento de concorrência entre eles. Esta competição estimula o aumento da intensidade do trabalho e, conseqüentemente, da produtividade.

A produção média exigida no caso do setor agrícola canavieiro é em torno de dez a doze toneladas por homem a cada dia, consoante se observa na matéria veiculada pelo sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, acerca dos estudos divulgados pelo XVI Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural ocorrido em outubro de 2013 no Município de Araraquara, Estado de São Paulo. A matéria veiculada revela que, em 1986, a média de produção era de seis toneladas/dia e, atualmente, a média é de doze. Informa ainda que quem não atingir o piso de dez toneladas por dia é demitido ou não tem o contrato renovado na safra seguinte. Assim, as usinas fazem uma seleção cada vez mais apurada no momento da contratação, com maior rigor no exame

admissional e mediante a preferência por candidatos mais jovens (CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO RURAL, 2013).

Em relação ao valor da tonelada, dados colhidos pelo Instituto de Economia Agrícola (IEA, 2013) revelam que, no Estado de São Paulo neste ano, o valor variava entre R\$ 1,70 (um real e setenta centavos) a R\$ 10,00 (dez reais), dependendo do tamanho e da qualidade da cana. A título de exemplo, o preço médio, apurado em 2013, foi de R\$ 5,27 (cinco reais e vinte e sete centavos). No que se refere à quantidade de tonelada de cana cortada, a média, em 2013, foi de 8,86 toneladas/dia, mas a produção no mesmo período chegou a atingir a quantidade de 18 toneladas/dia. É o que se desprende dos dados colhidos pelo Instituto de Economia Agrícola (IEA, 2013)<sup>4</sup>.

O autor Francisco José da Costa Alves, neste contexto, ressaltou que (ALVES, 2008a, p. 8): “Entre o final da década de 1990 e a presente década, a produtividade do trabalho dos cortadores de cana saltou de 6 toneladas de cana/homem/dia para 12 toneladas, e o piso salarial caiu de 2,5 salários mínimos em 1986; para 1,2 salário em 2006”.

Ao analisar os dados fornecidos pelo Instituto de Economia Agrícola, em relação ao mês de junho de 2013, verifica-se por meio do cálculo da média de toneladas cortadas e o valor pago por tonelada (8,86 t/dia e R\$ 5,27/t), tem-se que o trabalhador ganharia, em média, R\$ 46,00 (quarenta e seis reais) por dia, o que resultaria no montante mensal, em média, de R\$ 1.196,00 (um mil, cento e noventa e seis reais), correspondente a 1,6 salários mínimos. Sendo assim, infere-se que de 2006 a 2013, em 07 anos, o trabalhador rural do corte de cana-de-açúcar contou com um aumento ínfimo em sua remuneração.

As Convenções Coletivas de Trabalho, referentes ao período de 2012/2014 dos diferentes municípios do Estado do Paraná, de acordo com a Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado do Paraná (FETAEP, 2014), registraram o piso salarial do município de Perobal, a título de exemplo, no valor de R\$ 767,44 (setecentos e sessenta e sete reais, quarenta e quatro centavos), o que corresponderia a uma diária de R\$29,51 (vinte e nove reais, cinquenta e um centavos). Ao trabalhador do corte de cana seria garantido um piso

salarial mínimo diário, em média, de R\$ 25,00 (vinte e cinco) a R\$ 30,00 (trinta) reais.

Segundo informações divulgadas pela Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo (FETAESP), em entrevista do Secretário Geral da Federação para a Rede Brasil Atual (2013), os valores da tonelada de cana cortada, em 2013, variavam entre R\$ 3,80 (três reais e oitenta centavos) e R\$ 4,00 (quatro reais), e o piso salarial mensal, regional, variava entre R\$ 775,00 (setecentos e setenta e cinco reais) e R\$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais), conforme os dados divulgados pela entrevista no sítio eletrônico da Rede Brasil Atual (2013).

Os dados demonstram que o valor salarial do trabalhador de cana não é significativamente superior ao salário mínimo nacional, revelando que a remuneração, com base na produtividade, nem sempre permite altos salários, principalmente no setor de cana. O baixo piso salarial exige do trabalhador um labor intenso para melhorar o seu ganho.

Além de permitir uma remuneração pouco superior ao mínimo nacional, uma crítica importante a ser feita sobre o salário de produção como modalidade de remuneração dos trabalhadores de corte de cana refere-se à impossibilidade do obreiro saber exatamente o preço pago pela sua produção, conforme observado por Alves (2008b, p. 36):

A diferença fundamental é que nos demais setores onde ainda prevalece o pagamento por produção ou o pagamento por 'peça', o preço pago pela 'peça' é previamente conhecido pelos trabalhadores antes do início do trabalho. Na cana, o preço pago pela quantidade de cana cortada só é conhecido pelos trabalhadores depois que o trabalho é executado. Em geral, os trabalhadores só sabem quanto ganharam num determinado dia quando recebem o holerite do mês, ou da quinzena, ou da semana, e neste vem descrito a quantidade de metros cortados e o valor do metro cortado naquele dia. O pagamento por produção efetuado na cana foi cientificamente desenvolvido para que o trabalhador não saiba previamente quanto produziu e não possa controlar o seu pagamento e o seu processo de trabalho.

Não sabendo o valor de seu trabalho, o obreiro é induzido a

produzir cada vez mais, aumentando, em proporções muito maiores, a lucratividade das usinas, já que no seu salário a majoração da produtividade não gera muito efeito.

A autora Juliana Biondi Guanais (2010) enfatizou que os trabalhadores nos canaviais recebem, muitas vezes, valores bastante inferiores ao que deveriam realmente auferir, caso a medição fosse realizada corretamente. Ressalta a autora que, frequentemente, na mensuração da produtividade do trabalho há manipulação dos instrumentos de medição.

O salário por produção, para Juliana Guanais (2010), seja qual for a forma de cálculo, é um meio que facilita ludibriações por parte do empregador, não sendo rara as constatações de roubos, tanto na forma de cálculo por metro da cana, como por tonelada ou, até mesmo, nos cálculos do preço do serviço. O que se percebe é que os dirigentes das usinas utilizam essa forma de pagamento, a fim de garantir-lhes a mais valia, tanto por meio dessas fraudes contra os trabalhadores, como pela intensificação da jornada de trabalho (GUANAIS, 2010).

Veja que, além de exigir uma extensa jornada do trabalhador que ganha por produção, esta modalidade de remuneração é ainda mais maléfica ao obreiro que não acompanha de forma eficaz a medição de sua produtividade, impossibilitado de obter um entendimento perfeito sobre a forma como sua remuneração é calculada e quantificada.

A medição da produtividade com base no metro da cana, pouco utilizada atualmente, possibilita um maior entendimento por parte dos trabalhadores, tendo em vista que a maioria das pessoas consegue visualizar, de forma razoável, o instituto da metragem. Diferentemente ocorre com a medição que toma por base a tonelada, procedimento usado com maior frequência pelos usineiros.

São diversas as razões que impedem a compreensão do trabalhador na medição de toneladas de canas cortadas. Primeiro, o local onde se encontram as balanças é distante dos canaviais, qual seja, nas centrais das usinas, impossibilitando o acompanhamento pelos trabalhadores, já que o seu deslocamento consistiria, obrigatoriamente, na interrupção de sua produtividade e, logicamente, haveria efeitos em seu salário. Segundo, porque o procedimento não é o de apenas pesar a quantidade da cana cortada, mas tam-

bém por envolver um cálculo matemático complexo, ao abranger os valores das toneladas, o metro da cana e, ainda, a qualidade dessa cana.

Nas palavras do Desembargador Alexandre Vieira dos Anjos, ao julgar recurso em ação promovida pelo Ministério Público do Trabalho, a forma de cálculo do salário por produção é bastante complexa e afasta a possibilidade de compreensão de qualquer trabalhador:

O trabalhador não tem a menor condição de efetivamente aferir quantas toneladas de cana foram cortadas, pois o cálculo é feito por uma média da cana cortada, porém conjuga-se metros cortados x toneladas. Transparência, definitivamente, não há. **O sistema é digno de uma tese de doutorado em matemática, todavia, para os cortadores, representa miséria, adoecimento e morte.** Os números apresentados à fl. 75 bem o demonstram. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2013, p. 16, grifo nosso).

Em estudos de campo realizados por Juliana Guanais (2010, p. 116), essa dificuldade também restou demonstrada:

A maior parte dos trabalhadores com quem estabeleci contato me afirmou que eles não conseguem entender nem fazer as contas que devem ser realizadas para descobrir a quantidade de cana cortada por eles. A conversão de metro para tonelada é algo totalmente inimaginável e extremamente difícil.

Há neste caso, portanto, um claro desrespeito ao princípio da boa-fé objetiva, cristalizado no art. 422 do Código Civil de 2002, aplicado subsidiariamente ao direito do trabalho, o qual dispõe que os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé (BRASIL, 2002), pois os deveres de informação e esclarecimento são imperiosos, a fim de que se possa tratar da boa-fé como um certo equilíbrio na relação entre empregado e empregador.

Pode-se afirmar que não há respeito da boa-fé objetiva nas relações contratuais de trabalho entre os usineiros e os cortadores de cana, por inexistir critério simples e claro de forma a possibilitar



ao trabalhador a compreensão da forma com que o seu salário é calculado. O sistema impossibilita o trabalhador de acompanhar, fiscalizar e conferir o resultado de sua produção.

De acordo com Francisco Alves (2006, p. 96, grifo nosso):

Como os trabalhadores são remunerados por produção, aqueles que se dispõem a acompanhar [...] **perdem, no mínimo, meio dia de trabalho, e se não trabalham, não ganham. Além disso, aqueles que se dispõem a participar se sentem marcados pelos gatos, fiscais, e pelas usinas e temem perder seus empregos. [...] As usinas não forneciam no dia o valor do metro cortado de cana e nos recibos constava apenas o número de metros cortados no dia, sem o valor.** Esse valor era conhecido pelos trabalhadores apenas quando a usina pagava os salários e expedia o holerite, que registrava o número de metros cortados por dia e o valor da cana naqueles dias.

Constata-se, por conseguinte, que a forma de cálculo dos salários muito agrava a modalidade de remuneração com base na produção, já que, por si só, a modalidade é bastante prejudicial sob o ponto de vista da saúde física e psíquica do empregado. Entretanto, o cerne do problema não é objetivamente as formas de se calcular os salários, que se trata apenas de um agravante dessa forma de remuneração, o problema, efetivamente, é o próprio salário por produção.

Submeter um trabalhador a uma atividade além dos limites de sua capacidade física com vistas a um ganho minimamente compensador é, sem dúvida alguma, o maior problema dessa forma de remuneração. Situação esta agravada pelos métodos de cálculo de difícil, ou impossível, compreensão; pelas medições com base no “olhômetro”; pela dificuldade de acompanhamento das medições e das pesagens; pela alienação a qual estes trabalhadores são submetidos frente ao controle de seu processo produtivo e pela indução ao constate aumento da produtividade.

É o que se depreende do seguinte entendimento jurisprudencial (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2010, p. 01, grifo nosso):

SALÁRIO POR PRODUÇÃO; ADICIONAL DE HORAS EXTRAS; REMUNERAÇÃO DO VALOR DO SALÁRIO NORMAL;

POSSIBILIDADE. Hoje em dia já não dá mais para negar que a remuneração com base na produtividade funciona como elemento que se contrapõe àqueles princípios protetivos à saúde e à higidez do trabalhador. A remuneração do trabalho por produção deve ser vista como cláusula draconiana. Seu intuito é exatamente o de constranger o trabalhador a estar sempre prorrogando suas jornadas em troca de algumas migalhas salariais a mais, renda extra essa que, no final, acaba incorporada em seu orçamento mensal, criando, com isso, uma relação de dependência tal qual a da droga ou da bebida. Trocando em miúdos, essa modalidade de remuneração faz do trabalhador rural verdadeiro escravo de sua própria produtividade. Sem perceber, essa sua necessidade em manter constante determinado nível de produtividade já alcançado gera o maior desgaste de sua própria saúde, assim como compromete, aos poucos, sua plena capacidade física para o trabalho num futuro ainda próximo [...].

No mesmo sentido, o procurador do trabalho, Otávio Brito Lopes, em entrevista concedida ao “Boletim Informativo” da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, ao expor que (LOPES, 2008, p. 01):

Um problema muito comum desse setor é o salário recebido por produção pelos cortadores de cana, que incentiva a jornada exaustiva. Se antes já tínhamos problemas demais nessa atividade econômica, agora a tendência é que a situação piore, já que sabemos que o baixo preço atribuído à mão-de-obra rural brasileira se dá em função de condições de trabalho desumanas.

Ainda sobre o salário por produção, a autora Juliana Biondi Guanais, em sua pesquisa, ao entrevistar o dirigente sindical da Usina Ester do Estado de São Paulo – Paulo César –, relata que (GUANAIS, 2010, p. 207, grifo nosso):

De acordo com Paulo César, **o salário por produção além de estimular a competição entre os trabalhadores rurais, leva-os a trabalhar excessivamente, e é um dos maiores responsáveis pelos acidentes, mutilações, e até mesmo pelas mortes dos cortadores de cana.** A partir das falas dos sindicalistas, ficou

claro que os mesmos são favoráveis à substituição do pagamento por produção por um salário fixo mensal; entretanto, como eles mesmos ponderaram, uma mudança como esta não é tão simples de ser executada, já que existem fortes interesses por detrás da continuidade desta forma de remuneração.

O salário por produção é, portanto, o principal elemento da relação de desgaste intenso do trabalhador e dos baixos níveis salariais.

Não se pode olvidar que, no caso dos cortadores de cana, a forma de remuneração adotada – salário por produção – é ainda mais maléfica e prejudicial porque os trabalhadores estão inseridos em um ambiente de trabalho extremamente hostil. A rotina diária de labor chega a ser bárbara e cruel.

Apenas a título demonstrativo, seria interessante apresentar alguns dados sobre a rotina de trabalho dos cortadores de cana justamente para ilustrar o ambiente laboral hostil.

O pesquisador Erivelton Fontana de Laat (2010), em seu estudo na Usina Iracema no município de Iracemápolis, Estado de São Paulo, observou que a atividade prescrita para os trabalhadores do corte era o de limpeza (retirar as folhas e palhiços com o facão); corte das varas (realizados com os golpes de podão); corte junto às raízes, sempre rente ao solo e, por fim, o enleiramento que se tratava da arrumação da cana cortada para o carregamento das máquinas. Tais atividades eram prescritas no ritmo e intensidade do trabalho definida pelo empregador. Além disso, devido às observações sistemáticas do referido autor (LAAT, 2010, p. 129):

Em um único dia de atividade, considerando 8 horas de trabalho, o cortador de cana-de-açúcar:

- Percorre 216 metros;
- Obtém um rendimento de 12.960 kg de cana cortada, sendo que para obter esses valores ele teve que realizar:
- Pelo menos 3.498 golpes de podão e
- Em torno de 3.080 flexões de coluna durante sua jornada de trabalho.

De acordo com Francisco Alves (2006), um trabalhador, que

corta atualmente 12 (doze) a 14 (quatorze) toneladas de cana em média por dia de trabalho, caminha cerca de 8.800 (oito mil e oitocentos) metros, despende 133.332 (cento e trinta e três mil, trezentas e trinta e dois) golpes de podão, faz 800 (oitocentos) trajetos levando 15 (quinze) Kg em seus braços por uma distância de 1,5 (um e meio) a 3 (três) metros, e perde em média 8 (oito) litros de água por dia.

Cabe ainda ressaltar aqui alguns dados relevantes levantados pela pesquisa de Erivelton de Laat (2010, p. 135, grifo nosso):

**Quando analisado o tempo dispensado, o trabalho efetivo foi de 94%, apenas 6 % do tempo foram usados para as atividades: beber, comer e deslocar em micro-pausas, como buscar a própria água e comida em outro local. Isto significa que se trata de um trabalho extenuante em condições climáticas, metas e controle acirrados [...].**

Na concepção de Francisco Alves, há uma similitude entre o cortador de cana e um atleta corredor fundista (ALVES, 2006, p. 92, grifo nosso):

O cortador de cana pode ser comparado a um atleta corredor fundista, de longas distâncias, e não a um corredor velocista, de curtas distâncias. Os trabalhadores com maior produtividade não são necessariamente os que têm maior massa muscular, tão necessária aos velocistas; para os fundistas, é necessário ter maior resistência física para a realização de uma atividade repetitiva e exaustiva, realizada a céu aberto, sob o sol, na presença de fuligem, poeira e fumaça, por um período que varia entre 8 e 12 horas.

As pesquisas supramencionadas demonstram claramente que a rotina de trabalho dos cortadores de cana é nitidamente penosa. Não bastasse a rotina intensa e desgastante que a atividade exige, há uma intensificação de maneira incalculável, tendo em vista que esses números ainda não são capazes de fornecer a imensidão dos sacrifícios despendidos diariamente por esses trabalhadores rurais, na medida em que recebem de acordo com a produção em toneladas por dia.

Acrescente-se aos dados já apresentados, que o trabalhador ignora seus sinais de cansaço, de dores, de fadiga, sede ou fome, não realiza pausas e não goza os intervalos intra e interjornadas exigidos por lei.

A questão da jornada exaustiva e do labor hostil ainda pode ser exemplificada pelo julgado abaixo:

[...]o desgaste físico não é compensado pelo pagamento da “produção”, ainda mais só com “o adicional de horas extras” [...] Conclui-se, portanto, que- o trabalho em horas extras no âmbito rural afasta a ideia de que quanto mais se trabalha, mais se ganha, ao menos no que se refere ao empregado. As horas extras não trazem qualquer vantagem ao empregado, apenas ao empregador. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2009, p. 06, grifo nosso).

A jornada de trabalho estipulada pela maioria das usinas de cana-de-açúcar do país é o sistema 5x1 (cinco dias trabalhados por um dia de folga), sobre este tema, Laat (2010, p. 90,) menciona que:

A jornada de trabalho é uma das várias estratégias de coação, muitas vezes não tem horário para acabar, e começa muito cedo. Diferente do trabalhador comum, não existe domingo ou feriado, a jornada é realizada com cinco dias de trabalho por um de folga.

Isso significa que o trabalhador poderá folgar aos domingos para o aconchego de seu lar e de sua família no intervalo de 06 (seis) semanas. Além disso, o sistema é lesivo ao trabalhador porque o impede de ter devidamente o seu repouso concedido, consoante observado pelo julgado abaixo:

TRT-PR-10-05-2013 REGIME DE TRABALHO 5 X 1. PAGAMENTO DE DOMINGOS EM DOBRO. **O sistema 5 x 1 é lesivo ao trabalhador sob os aspectos biológico, familiar e social, além do ponto de vista psicológico, que tampouco pode ser desconsiderado.** Com efeito, o direito de conviver com os amigos e com a família nos momentos mais apropriados deve ser assegurado como garantia constitucional. **Frise-se que a previsão legal do descanso semanal preferencialmente aos do-**

**mingos é norma de ordem pública, por encerrar interesse da própria coletividade.** Por isso, deve ser observada, salvo exceção legal. Assim, **considera-se necessário que o descanso semanal remunerado coincida com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas,** conforme aplicação analógica do art. 6º, parágrafo único da Lei nº 10.101/2000. [...] (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 2013, p. 01, grifo nosso).

É importante ressaltar ainda que muitos trabalhadores fazem apenas duas pausas de dez minutos para o descanso e almoço, e realizam as refeições muitas vezes em pé, sendo que alguns se alimentam somente pela manhã e passam o dia todo trabalhando sem realizar nenhuma refeição, conforme observado por Juliana Guanais (2010).

Diante destas circunstâncias e da realidade do labor executada pelo cortador de cana, o Tribunal Superior do Trabalho já decidiu pela aplicação das regras do art. 72 da Consolidação das Leis do Trabalho a esta atividade, ao exigir pausas contínuas na execução do trabalho, a exemplo do julgado destacado a seguir:

[...] PAUSAS PARA DESCANSO. NR-31 DO MTE. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT. [...]. **O trabalho de corte de cana-de-açúcar, tal como o dos digitadores, é por demais repetitivo e, da mesma forma, resulta em desgaste físico e mental ao empregado rural, considerando que chega a desferir até mais de 10.000 golpes de podão diariamente, fora a intensa movimentação dos membros superiores** (Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 26, n.97-98, 2001, p.17). **Sendo assim, como forma de proteção ao direito humano à saúde do trabalhador, e diante da lacuna da lei (art. 8º da CLT), impõe-se a aplicação analógica do art. 72 da CLT [...]** item 31.10.9 da NR-31 Recurso de revista conhecido e desprovido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2013, p. 01, grifo nosso).

No entanto, trata-se de caso isolado cuja regra aplicada não é respeitada pelo empregador usineiro, e que dificilmente também seria atendido pelo próprio empregado, já que interferiria na sua produção e, conseqüentemente, em seu salário.

Para finalizar a discussão sobre o ambiente de labor do cortador de cana, sem obviamente esgotar o assunto, é preciso mencionar o calor e a alta temperatura a qual está submetido. Fator este que também torna o salário por produção ainda mais prejudicial.

Segundo alguns dados, a sobrecarga térmica do ambiente de trabalho do cortador de cana varia, em média, de 28°C a 38°C. Calor intenso que, além de causar fadiga e estresse, pode provocar câibras, tontura, desmaios, dificuldade respiratória, hipotensão arterial (LAAT, 2010; BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2014, p. 10).

Adicionam-se a todos estes fatores, as exposições à poeira, fumaça e fuligem, que provocam a inalação de substâncias tóxicas, submetendo o trabalhador a riscos de doenças respiratórias. Ressalta-se, ainda, de acordo com LAAT (2010), que os trabalhadores das plantações de cana-de-açúcar estão expostos à alta toxicidade dos pesticidas, apresentando risco elevado de adoecerem por câncer de pulmão.

Imperioso destacar também que há diversos casos no país em que trabalhadores do corte de cana foram submetidos às condições análogas às de escravidão<sup>5</sup>.

Com base nas discussões aqui tratadas referentes a um trabalhador que necessita laborar exaustivamente em um ambiente significativamente prejudicial, questiona-se: o salário por produção é ou não violador da dignidade da pessoa humana e da própria ideia de um trabalho decente? Neste sentido, reitera-se a indagação realizada alhures: o salário por produção dos trabalhadores do corte de cana-de-açúcar atende aos valores constitucionais e aos princípios da proteção internacional do trabalho? É o que se pretende dialogar a seguir.

#### **4. O SALÁRIO POR PRODUÇÃO COMO VIOLAÇÃO DOS DIREITOS BASILARES DOS TRABALHADORES**

Ao que parece, os questionamentos finalizadores do tópico anterior já foram respondidos ao longo do texto. Sem dúvida, o salário por produção, por si só, já afronta os valores constitucionais, tais como a dignidade da pessoa humana e, na situação peculiar do labor nos canaviais, não condiz em hipótese alguma com a ideia

de um trabalho decente propagada pela Organização Internacional do Trabalho.

Diante das adversidades as que os cortadores de cana estão submetidos, não há como negar que as atividades exercidas por estes trabalhadores sejam desgastantes, exaustivas, e o quanto degradam a saúde física daquele que labora em jornadas extensas e intensivas. É possível perceber, por todas estas razões e por outras já relatadas neste estudo, que os trabalhadores dos canaviais não são respeitados em sua dignidade, ao passo que não lhe são garantidos direitos básicos e condições mínimas para uma vida e trabalho saudável.

Trata-se, na verdade, de condições degradantes de trabalho aliadas a uma lógica liberal que busca incessante maior produtividade. Na necessidade de sustento, os trabalhadores mantêm um ritmo de trabalho desumano e não contestam o ambiente laboral, fatores que os reduzem à coisificação. São violados em sua dignidade diante de todas as condições exaustivas e precárias de trabalho conjugadas às pressões psicológicas advindas de sua modalidade de remuneração.

Com base na reflexão promovida no início deste estudo acerca da dignidade da pessoa humana e das normas internacionais do trabalho, por meio da leitura da propagação da ideia de trabalho decente, infere-se que o salário por produção, ao exigir do trabalhador um labor intenso para lhe garantir uma remuneração satisfatória, nas condições de trabalho nos canaviais, é um grande obstáculo à realização da dignidade e do trabalho decente. E isso se dá por diversas razões.

Primeiro, o salário por produção induz o obreiro a produzir o máximo que sua capacidade física e biológica permite, com poucas interrupções, quando existentes. Além disso, no caso dos cortadores de cana, não existe clareza no cálculo da produtividade, tornando-se um meio facilitador de fraudes por parte do patronato, haja vista ser fácil burlar um cálculo que o trabalhador desconhece ou não consegue compreender.

Segundo, a remuneração do cortador de cana é indigna porque, conforme demonstrado, atinge, no máximo, valor aproximado 01 (um) e meio salários mínimos nacionais. O trabalhador labora demasiadamente, em média de 10 (dez) a 12 (doze) horas por dia,



em céu aberto, com altas temperaturas, sem descanso e alimentação adequada, prejudicando sua saúde e correndo riscos de doenças, exposto à poeira e substâncias tóxicas, para auferir uma remuneração razoável, que dificilmente atinge um valor pouco superior a um salário mínimo nacional, quando os trabalhadores produzem ao ponto de romper os seus limites físicos e biológicos.

O salário por produção, tanto por sua própria sistemática ao exigir o desempenho de um trabalho altamente dispendioso para a consecução de um salário razoável, quanto pelos ínfimos valores atribuídos à tonelada de cana-de-açúcar, não permite que o trabalhador seja justamente e satisfatoriamente remunerado, mesmo que prolongue demasiadamente a sua jornada e mesmo que eleve ao máximo o seu desempenho físico.

O trabalho no campo, em especial do setor sucroalcooleiro, é uma atividade secular e sempre foi exercida nas mais degradantes e precárias condições, em um ambiente insalubre, de jornada exaustiva e penosa. No entanto, pouco se fez para reduzir as mazelas sociais as quais estes trabalhadores estão subordinados, não há como negar o flagrante desrespeito à dignidade da pessoa humana.

Basta analisar a rotina dos cortadores de cana para reconhecer a indignidade do labor, que submete o trabalhador a um ambiente degradante e desumano, ao expor o obreiro a agentes que degradam a sua saúde, interferindo em seu maior bem jurídico, a vida.

Os cortadores de cana-de-açúcar recebem tratamento desumano, na medida em que não usufruem direitos básicos, garantidos constitucionalmente (art. 7º, CF/1988), tais como o direito ao descanso; à limitação da jornada; à proteção de sua integridade física e psicológica; por submetê-lo a uma jornada extenuando, causando-lhe exaustão, lesões e até a morte. Não há sequer respeito às normas de saúde, segurança e higiene, pois o trabalhador, além de exposto a agentes insalubres, não conta com equipamentos de proteção individual, nem realiza suas refeições em locais adequados, sendo submetido a situações vexatórias diante da inexistência, muitas vezes, de instalações sanitárias dignas. Tais situações simplesmente retiram o caráter humano no desempenho das atividades dos cortadores de cana.

Sem garantir os princípios do direito à vida, à saúde, não há como garantir o princípio da dignidade da pessoa humana e não

há como promover a realização do trabalho decente com todas as características discutidas no início deste estudo.

A forma remuneratória dos trabalhadores do corte de cana, agravada pelo ambiente hostil e condições péssimas de labor, fere diversos princípios e valores trabalhistas reconhecidos internacionalmente. Consoante demonstrado neste estudo, o trabalho, sob o ponto de vista das normas internacionais, não pode ser considerado como mera mercadoria, devendo, na verdade, servir de instrumento para o desenvolvimento pessoal, social e econômico do trabalhador. Aliás, é de interesse internacional coibir a adoção de medidas que priorizem de forma injustificável a obtenção desenfreado do lucro em face uma descarada violação da dignidade do pessoa humana que labora.

É com base na valorização do trabalho humano e no objetivo de assegurar a todos uma vida digna, conforme os ditames da justiça social, que a Organização Internacional do Trabalho - OIT tem atuado na elaboração de normas dirigidas aos trabalhadores.

Ao contrário das disposições das normas internacionais, o salário por produção, como o mais perverso de todos os elementos prejudiciais inseridos na atividade laboral do trabalhador de cana-de-açúcar, justamente por fomentar a produtividade e a exaustão no trabalho, e não promover um salário justo e satisfatório, é o maior violador da dignidade e dos princípios internacionais do trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da discussão promovida por este estudo, restou claro que para o reconhecimento da dignidade, devem ser garantidas a todas as pessoas, ao menos, as condições existenciais mínimas impostas pelos direitos e princípios fundamentais do trabalho, fator não observado na atividade laboral do cortador de cana-de-açúcar e agravado mediante a imposição da remuneração por produtividade.

Buscou-se demonstrar que o salário por produção é perverso porque impõe ao trabalhador um labor intenso sem respeito ao direito ao descanso, à limitação de jornada, aos limites físicos e psicológicos do ser humano.

A modalidade de remuneração com base na produção do trabalhador, principalmente quando o labor é exercido em ambiente insalubre e por condições que ultrapassam a higidez física e mental, a exemplo dos trabalhadores do corte de cana, afronta totalmente o princípio da dignidade da pessoa humana e os valores constitucionais.

A ordem jurídica internacional, propagada pela OIT e tantos documentos internacionais citados nesta pesquisa, também não é atendida quando as condições de trabalho não apresentam remuneração adequada, quando o trabalhador não tem acesso a direitos sociais mínimos, quando a atividade laboral não promove o emprego de qualidade.

Não se sabe se com a proibição da imposição da modalidade remuneratória com base na produtividade poderá garantir, por si só, o respeito à dignidade da pessoa humana, ou se possibilitará adequar o labor nos canaviais à ideia de trabalho decente, diante do seu ambiente hostil. O fato é que o salário por produção agrava significativamente os efeitos da hostilidade deste ambiente.

Este estudo não pretendeu trazer soluções para a discussão proposta, mas tão somente promover o debate e informar que enquanto a sociedade, os sindicatos, o empregador, o trabalhador, não se dispuserem, juntos, a dialogar democraticamente sobre a imposição da modalidade do salário por produção à atividade canavieira, de forma a pensar a sua permanência e alternativas efetivas para a solução de seus malefícios, as condições precárias e desumanas de trabalho continuarão a subsistir e a violar a dignidade daquele que labora.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Francisco. Por que morrem os cortadores de cana? **Revista Saúde e Sociedade**, São Paulo v.15, n.3, p.90-98, Set./Dez. 2006.

ALVES, Francisco. Processo de Trabalho e Danos à saúde dos cortadores de cana. **Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente**, São Paulo, v.3, n.2, p. 1-26, Artigo 2, Abr./Ago. 2008a.

ALVES, Francisco. Trabalho e Trabalhadores no Corte de Cana: ainda

a polêmica sobre o pagamento por produção e as mortes por excesso de trabalho. In: ALVES, Francisco; SILVA, Maria Aparecida de Moraes; PEREIRA, José Carlos A. **Agrocombustíveis solução? A vida por um fio no eito dos canaviais**. São Paulo: CCJ – Centro de Capacitação da Juventude, 2008b, p. 22-48.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452**, de 01 de maio de 1.943. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: Brasília, 09 de agosto de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 21 jul. 2014.

BRASIL. **Lei n.º 5.889**, de 08 de junho de 1.973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Diário Oficial da União: Brasília, 08 de junho de 1973. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm)>. Acesso em: 21 jul. 2014.

BRASIL. Código Civil. **Lei n.º 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 22 jul. 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal de 1988**. 23. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). Recurso Ordinário em Reclamatória Trabalhista. RO n.º 01494-2011-562-09-00-9. Recorrente: João Moreira dos Santos. Reclamada: Corol Cooperativa Agroindustrial. Relator: Juiz Benedito Xavier da Silva. Curitiba, 10 de maio de 2013. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5429023](http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5429023)> Acesso em: 22 jul. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Recurso Ordinário em Reclamatória Trabalhista. RO n.º 0107000-65.2008.5.15.0154. Recorrente: José Severino da Silva. Recorrida: Agropecuária Boa Vista S.A. Relator: Juiz José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Campinas, 17 de abril de 2009. Disponível em: [http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n\\_idv=937918](http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=937918). Acesso em: 22 jul. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Recurso Ordinário em Reclamatória Trabalhista. RO nº 0120300-02.2008.5.15.0120. Recorrente: Lourival de Oliveira Fonseca. Recorrido: LDC Bioenergia S/A. Relator: Juiz Gerson Lacerda Pistori. Campinas, 30 de abril de 2010. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO&pidproc=1593867&pdblink=>. Acesso em: 22 jul. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Recurso Ordinário em Ação Civil Pública. RO nº 0001117-52.2011.5.15.0081. Recorrente: Usina Santa Fé S.A. Recorrido: Ministério Público do Trabalho – PRT 15ª Região. Relator: Juiz Alexandre Vieira dos Anjos. Campinas, 08 de outubro de 2013. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/consulta/owa/documento.pdf?pAplicacao=DOCASSDIG&pid=11135854>> Acesso em: 22 jul.2014.

BRASIL. Tribunal Superior Trabalho (TST). Recurso de Revista em Recurso Ordinário. RR nº 54-58.2011.5.15.0156. Recorrente: Guilherme Shunn Diniz Junqueira e outros. Recorrido: Geílson Rodrigues da Silva. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 17 de abril de 2013. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=54&digitoTst=58&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=156>> Acesso em: 21 jul. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior Trabalho (TST). Recurso de Revista em Recurso Ordinário. RR nº 1321-03.2010.5.09.0242. Recorrente: Nova América S.A. Agrícola. Recorrido: João Correa da Silva Filho. Relator: Ministro João Pedro Silvestrin. Brasília, 12 de março de 2014. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1321&digitoTst=03&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=242>. Acesso em: 22 jul.2014.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO RURAL, XVI, 2013, Araraquara. **Notícias do XVI Congresso Brasileiro de Direito do trabalho Rural**. Tribunal Regional do Trabalho da

15ª Região. Disponível em: <[http://portal.trt15.jus.br/mais-noticias/-/asset\\_publisher/VIG0/content/id/1462918](http://portal.trt15.jus.br/mais-noticias/-/asset_publisher/VIG0/content/id/1462918)> Acesso em: 22 jul.2014.

DECLARAÇÃO Universal de Direitos Humanos. 10 dezembro 1948. Disponível em: [http://unicrio.org.br/img/DeclU\\_D\\_HumanosVersoInternet.pdf](http://unicrio.org.br/img/DeclU_D_HumanosVersoInternet.pdf). Acesso em: 20. jul. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. Funções do direito do trabalho no capitalismo e na democracia. In: COLGANO, Lorena de Mello Rezende & ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (orgs). **Direitos Humanos e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013, p.67-87.

FETAEP – Federação dos Trabalhadores da Agricultura do Estado do Paraná (2014). **Convenções Coletivas de Trabalho 2012-2014**. Disponível em:

<[http://www.fetaep.org.br/assalariado/convencoes\\_coletivas\\_de\\_trabalho\\_2013-2014.htm](http://www.fetaep.org.br/assalariado/convencoes_coletivas_de_trabalho_2013-2014.htm)> Acesso em: 23 jul. 2014.

FONSECA, Mariana Martins de Castilho. **Pela efetividade do trabalho decente no campo**: uma análise de mecanismos alternativos para o combate ao trabalho em condição análoga à de escravo. 2011. 227 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – UFMG, Belo Horizonte, 2011.

GOMES, Fabio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GUANAIS, Juliana Biondi. **No eito da cana, a quadra é fechada**: estratégias de dominação e resistência entre patrões e cortadores de cana em Cosmópolis – SP. 2010. 222 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade de Campinas, Campinas, 2010.

GUERRA, Sidney. O direito internacional do trabalho e a dignidade da pessoa humana: breves reflexões. In: DARCANCHY, Mara Vidigal. **Responsabilidade social nas relações laborais**: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo : LTr, 2007.

ITCILO – International Training Centre of the ILO – Centro Internacional de Formação da OIT. [200?]. Disponível em: <<http://www.itcilo.org/pt/the-centre/areas-de-especializacao/direitos-no-trabalho>> Acesso em: 21 jul.2014.

IEA – Instituto de Economia Agrícola. **Estatística de Produção**. 2013. Disponível em: <http://ciagri.iea.sp.gov.br/nia1/cadeia/cadeiaCana.aspx>. Acesso em: 21 jul.2014.

LAAT, Erivelton Fontana de. **Trabalho e risco no corte manual de cana-de-açúcar**: a maratona perigosa nos canaviais. 2010. 206 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP), Santa Bárbara d'Oeste, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. O direito do trabalho na perspectiva dos direitos humanos. In: COLGANO, Lorena de Mello Rezende & ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (orgs). **Direitos Humanos e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013, p.49–66.

LOPES, Otávio Brito. O trabalho no corte de cana. **Boletim Informativo**, São Paulo, Ano III, n. 13, p. 04, nov. de 2008. Disponível em: <[http://prt15.mpt.gov.br/site/boletim\\_informativo.php](http://prt15.mpt.gov.br/site/boletim_informativo.php)> Acesso em: 03 fev. 2014.

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. 2011. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. Agenda Nacional de Trabalho Decente (2006). Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD50168314818/pub\\_Agenda\\_Nacional\\_Trabalho.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD50168314818/pub_Agenda_Nacional_Trabalho.pdf). Acesso em: 20 jul. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário, Conceito e Proteção**. São Paulo: LTr, 2008.

REDE BRASIL ATUAL (2013). Entrevista de Roberto dos Santos, secretário geral da Federação dos Trabalhadores da Agricultura do Estado de São Paulo (FETAESP), em fevereiro de 2013. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2013/02/sistema-de-pagamento-por-producao-causa-doencas-e-morte-entre-os-cortadores-de-cana-adverte-pesquisador-de-sao-carlos>. Acesso em: 25 jul. 2014.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 3. ed. – Rio de Janeiro: Forense; 2013.

SARLET, Ingo W. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, Maria Aparecida de Moraes. **Errantes do fim do século**. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1999.

## NOTAS

1. Constitucionalismo, em essência, significa limitação do poder e supremacia da lei (Estado de Direito). Para Barroso (2013), o nome sugere, de modo explícito, a existência de uma Constituição, mas a associação nem sempre é necessária ou verdadeira, eis que no Reino Unido, o ideal constitucionalista está presente independentemente de Constituição escrita.
2. A Lei Federal n. 5.889/73, aplicada ao trabalhador rural, em seu art. 1º estabelece que as relações de trabalho rural serão regulados por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1973). Deste modo, aplica-se ao trabalhador rural, o previsto no art. 78, *caput* e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), transcrito a seguir (BRASIL, 1943, s/p):
  - **Art. 78** - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.
  - **Parágrafo único**. Quando o salário-mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.
3. Será demonstrado neste trabalho que o “salário por produção”, como modalidade de remuneração, aplicada no corte de cana-de-açúcar não permite ao trabalhador o conhecimento exato de seu ganho salarial.
4. Para o acesso aos dados mediante a tabela divulgada pelo Instituto de Economia Agrícola, ver: <http://ciagri.iea.sp.gov.br/nia1/cadeia/cadeiaCana.aspx>.
5. Não será possível, neste estudo, discorrer acerca das situações dos cortadores de cana em condição análoga de escravo, pois tal



análise, além de demandar ampla discussão teórica sobre o próprio conceito de escravidão, exigiria uma pesquisa mais específica por se tratar de casos peculiares cujas condições não se estendem a todos os trabalhadores de corte de cana-de-açúcar. Sobre o assunto, consultar a dissertação de mestrado de Mariana Martins C. Fonseca: *Pela efetividade do trabalho decente no campo: uma análise de mecanismos alternativos para o combate ao trabalho em condição análoga à de escravo*.