

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A QUESTÃO DO TRABALHO RURAL NAS USINAS DA REGIÃO DA ALTA SOROCABANA E ALTA PAULISTA E O CUMPRIMENTO DA NORMA REGULAMENTADORA 31, REFERENTE À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Mauro César MARTINS DE SOUZA*

Resumo: O trabalho assume diversas feições, dentre elas a econômica, que não pode se sobrepor à própria dignidade da pessoa humana. Como suporte da dignidade humana está o direito de cada trabalhador à sua integridade física e mental, que é garantido a partir de um meio ambiente de trabalho que não o exponha a riscos. Visando a compatibilizar o desenvolvimento das atividades da agricultura *com a segurança, saúde e meio ambiente do trabalho* é que foi aprovada a Norma Reguladora nº 31 (NR-31), que estabelece preceitos e penalidades para que não haja a perpetuação de atos que diminuam o trabalhador a mero objeto em troca da obtenção de lucros cada vez maiores.

Palavras-chave: trabalho; meio ambiente; Alta Sorocabana; Alta Paulista.

WORK ENVIRONMENT: THE ISSUE OF RURAL WORK IN MILLS FROM ALTA SOROCABANA AND ALTA PAULISTA AND COMPLIANCE OF REGULATORY NORM 31, RELATING TO HEALTH AND SAFETY AT WORK, THE MINISTRY OF LABOR AND EMPLOYMENT

Abstract: Work assumes several different aspects, among them economic, which cannot surpasses to human dignity. As a support to human dignity is

* Endereço eletrônico: advmcms@uol.com.br. Prof. Assistente Doutor Departamento de Planejamento, Ambiente e Urbanismo da FCT - Unesp.

the right of every worker to his own physical and mental integrity, which is granted from an working environment that doesn't exposes him to risks. Aiming to match the development of activities of agriculture with safety, health and working environment is the approved Regulatory Norm nº 31 (NR-31), which establishes precepts and penalties so that there is no perpetuation of acts that diminish the worker to a mere object in exchange for obtaining ever-growing profits.

Keywords: work; environment; Alta Sorocabana; Alta Paulista.

1. Introdução

Da Rio-92 emanou-se a Agenda-21, documento que estabeleceu as diretrizes ao desenvolvimento da sociedade para o século XXI, que ampliou consideravelmente o conceito clássico de meio ambiente, passando a incluir, dentre outros, o conjunto de condições existentes no local de trabalho relativos à qualidade de vida do trabalhador, ou seja, o meio ambiente de trabalho.

Assim, considerando que o meio ambiente de trabalho também faz parte do conceito mais amplo de ambiente, objetiva-se com o presente trabalho o estudo da proteção ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador na legislação brasileira, seu conceito e seu contexto atual nas usinas da Região da Alta Sorocabana e da Alta Paulista, a fim de fornecer à comunidade acadêmica e à sociedade em geral, subsídios que possibilitem a definição de novas ações para melhorar o meio ambiente do trabalho e garantir melhor proteção à saúde dos trabalhadores desses ambientes.

1.1. Conceitos de Trabalho

O professor Celso Antônio Pacheco Fiorillo (FIORILLO, 2007, p. 327) ensina que o trabalho “tem de estar relacionado a um aspecto econômico, uma vez que deve ser passível de valorização social”; ademais, o trabalho é valorizado, “porque é direito social fundamentador da ordem econômica e financeira e um dos fundamentos da República Federativa do Brasil”.

Neste contexto, pode-se concluir que:

“... o trabalho adquire no texto constitucional inúmeras feições, que, embora diferentes, são ligadas entre si e complementares aos objetivos e fundamentos da República no sentido de assegurar a todos uma existência digna onde haja justiça social. Assim, ora o trabalho surge enquanto instrumento de tutela pessoal, essencial à sobrevivência do homem indivíduo (por exemplo, o direito social ao trabalho), ora surge enquanto política a ser implementada pelo Estado, numa dimensão difusa e essencial aos objetivos apregoados pelo Estado Democrático de Direito”(FIORILLO, 2007. p. 324-325).

De qualquer forma, jamais se deve restringir a proteção ambiental trabalhista a relações de natureza unicamente empregatícia. Quando se fala em relação de emprego está-se referindo àqueles vínculos em que o trabalho é subordinado. Em diversas passagens da Constituição Federal (1988), podemos observar que o legislador sempre alude à relação de trabalho, ou seja, àquela em que há prestação de serviços, seja de natureza subordinada ou não. Quando quis referir-se à relação de emprego, assim o fez expressamente, como ocorre, por exemplo, no art. 7º, inciso I.

O que interessa é a proteção do meio ambiente onde o trabalho humano é prestado, seja em que condição for. Estão protegidos, portanto, por exemplo, os vendedores autônomos e os trabalhadores avulsos (CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL, ART. 7º, INCISO I, 1988).

Meio ambiente do trabalho rural é um tema que a cada dia se reveste de maior destaque na nossa região, em especial pela ampliação do parque sucroalcooleiro e conseqüentemente demanda maior de mão-de-obra. Para enfrentarmos a problemática do assunto, necessário lembrarmos a legislação que norteia a questão.

Temos a Lei nº 5.889/73 - Estatuto do Trabalhador Rural - estabeleceu, no artigo 13, que nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

2. A importância da adequação do setor sucroalcooleiro à NR 31.

O Ministério do Trabalho e Emprego “MTE” baixou a Portaria nº 3.067/1988 que aprovou Normas Regulamentadoras Rurais – NRRs – relativas à Segurança e Higiene do Trabalho Rural.

No dia 4 de março de 2005, o Ministério do Trabalho e Emprego aprovou a Norma Reguladora nº 31, que trata da segurança e da saúde na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, com o objetivo de estabelecer preceitos a serem observados no meio ambiente do trabalho rural.

A partir de então surgiram discussões acerca da aplicabilidade e adequação das normas minuciosas que disciplinam toda a atividade profissional exercida no campo.

Como afirmam Fabiano Frizera e Milena Silva Rocha Martins (BRUM & ADVOGADOS ASSOCIADOS), no caso específico do setor sucroalcooleiro, segundo dados do IBGE, a realidade do emprego neste setor encontra-se em um nível de evolução superior aos demais setores com frente de serviço, haja vista que já existe um elevado percentual de trabalhadores que possuem carteira assinada, acarretando no aumento da formalidade de emprego na cultura da cana-de-açúcar (GREENFIELD BUSINESS PROMOTION).

Ademais, é preciso salientar que a mecanização e a nova legislação ambiental implicaram em modificações sobre o emprego neste setor, pois, passou a exigir um perfil diferenciado de empregado, que possua nível maior de escolaridade, qualificação e instrução, que, em contrapartida acarreta a contratação de trabalhadores mais informados quanto aos seus direitos, o que, por conseguinte, exige do setor o entendimento e a aplicação mais efetiva da legislação trabalhista.

Mesmo diante desse quadro evolutivo em relação aos demais setores, desde a entrada em vigor da NR 31, o Ministério Público do Trabalho de vários Estados vem mobilizando o setor sucroalcooleiro, com o intuito de resolver as inúmeras irregularidades ainda constatadas nas usinas fiscalizadas. A iniciativa do MPT se justifica pelo caráter inovador da norma e pela quantidade de exigências que demandam um alto investimento financeiro.

Vale ressaltar que no ano de 2006, em todo o Brasil, foram realizadas 3.119 autuações por desrespeito às exigências estabelecidas na

NR 31, enquanto que em 2007, foram realizadas 5.837, de acordo com dados da MTE (GREENFIELD BUSINESS PROMOTION). Dentre essas autuações, as principais irregularidades encontradas foram relacionadas ao não fornecimento dos EPI's e a não exigência do seu uso pelo empregador; à não disponibilização de instalações sanitárias nas frentes de trabalho; à não realização de exame médico admissional, antes do obreiro assumir a atividade; à falta de água potável e fresca nos locais de trabalho; à falta de locais adequados para a realização das refeições; e por fim, à falta de material próprio para os primeiros socorros.

Preceitua a NR 31 que cabe aos empregadores a garantia das condições adequadas de trabalho, higiene e conforto, bem como a avaliação dos riscos e das causas que ocasionam acidentes e doenças. De acordo com a mencionada Norma Regulamentadora, essas avaliações devem ser feitas com a participação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural - CIPART, criada para esse fim.

Estipula, ainda, que cabe ao empregador com mais de 50 (cinquenta) empregados estruturar um Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural - SESTR, formado por engenheiros, médicos, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem do trabalho.

Por conseguinte, diante da variedade de exigências, um tanto inovadoras, trazidas pela NR-31, resta ao empregador rural ou equiparado cumprir os regramentos para garantir a boa saúde dos seus empregados. Dentre as providências mais importantes a serem tomadas, 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: eliminação dos riscos, controle de riscos na fonte, redução do risco ao mínimo, inclusive através de capacitação;

e) adoção de medidas de proteção pessoal, no caso de persistirem os riscos.

A prioridade, portanto, é a eliminação dos riscos à saúde do empregado. Não significa o simples fornecimento de EPI's, que deve ser a última medida a ser tomada, para a neutralização dos riscos. Tal equipamento só deve ser usado após o empregador reduzir ao mínimo possível, ou eliminar, os riscos à saúde do obreiro.

Diante do exposto, insta asseverar a importância de se observar a NR 31 por parte das usinas e dos produtores rurais do setor. Recomenda-se, dessa forma, uma atenção especial a essa norma, principalmente, com relação à implementação correta de suas exigências.

Cabe aqui destacar que as penalidades administrativas pelo não cumprimento das normas estipuladas na NR 31 vão desde a possibilidade do embargo ou interdição do estabelecimento, cominação de elevadas multas, e em situações mais graves, é possível inclusive, a aplicação de sanções penais.

Vale salientar que a NR 31 surgiu para ser um divisor de águas na realidade do trabalho rural no Brasil, trazendo inúmeros benefícios para o trabalhador.

A seguir são descritas as regras a serem observadas na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho.

3. Deveres do empregador

- garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto; realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e proteção; promover melhorias nos ambientes e nas condições de trabalho; preservar o nível de segurança e saúde dos trabalhadores.

- cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho; analisar, com a CIPATR, as causas dos acidentes e das doenças decorrentes do trabalho, buscando prevenir e eliminar as possibilidades de novas ocorrências; divulgação de direitos, deveres e obrigações dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho.

- Instruções, orientações e supervisões aos trabalhadores (segurança e saúde); Garantia de participação dos trabalhadores nas discussões (da CIPATR) sobre os riscos; informar aos trabalhadores sobre riscos e medidas de proteção; sobre o resultado dos exames médicos e das avaliações ambientais; permitir que representante dos trabalhadores, legalmente constituído, acompanhe a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho; adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos com prioridade para eliminação dos riscos.

Exames médicos

- Admissional; periódico (1 ano ou previsão em instrumento coletivo); retorno ao trabalho (afastamento superior a 30 dias); mudança de função (riscos diferentes); demissional.

Primeiros socorros

- Manter material para prestar primeiros socorros; se houver 10 ou mais trabalhadores, deve haver pessoa treinada para tal fim; garantir remoção do acidentado, em caso de urgência, sem ônus para o trabalhador.

Agrotóxicos e afins

- Proibida manipulação de produtos não registrados ou não autorizados pelo governo; proibida manipulação por menores de 18 anos, por maiores de 60 anos e por gestantes; vedado o trabalho em área recém-tratada; vedada entrada ou permanência em área a ser tratada com

pulverização aérea; o empregador deve fornecer instrução e capacitação, bem como proteção aos trabalhadores que manusearem agrotóxicos.

Ergonomia

- Conforto e segurança; vedado levantamento e transporte manual de carga que comprometa a saúde do trabalhador; atividades exercidas em pé: pausas para descanso; atividades com sobrecarga muscular estática ou dinâmica: pausas para descanso e outras medidas que preservem a saúde do trabalhador.

Ferramentas

- Empregador deve disponibilizar gratuitamente as ferramentas adequadas ao tipo de trabalho e às características físicas do trabalhador;
- Empregador deve substituir as ferramentas sempre que necessário; as ferramentas de corte: mantidas afiadas, transportadas em bainhas.

Transporte

- Requisitos do veículo: autorização emitida por autoridade de trânsito competente; transportar todos os passageiros sentados; ser conduzido por motorista habilitado e identificado; ter compartimento resistente e fixo para guarda de materiais e ferramentas, separado dos passageiros; veículos adaptados: situações excepcionais, com autorização da autoridade de trânsito e cumpridos alguns requisitos.

Fatores climáticos e topográficos

- O empregador deve: orientar os seus empregados quanto aos procedimentos a serem adotados na ocorrência de condições climáticas desfavoráveis; interromper as atividades na ocorrência de condições climáticas que comprometam a segurança do trabalhador; 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.

Proteção pessoal (epi's)

- O empregador deve fornecer gratuitamente os EPIs, assim como substituí-los quando necessário, sendo também responsável por orientar e exigir o uso dos equipamentos. Quanto à proteção: Cabeça, olhos e face (óculos, chapéu ou boné, protetores auriculares, respiradores etc.). Dos membros superiores (luvas e mangotes); membros inferiores (botas, calçados, perneiras). Do corpo todo: agentes de origem térmica, biológica, mecânica, meteorológica e química.

Instalações sanitárias

- Nas frentes de trabalho: devem ser fixas ou móveis com vaso sanitário e lavatório; proporção de um conjunto para cada grupo de quarenta trabalhadores ou fração; portas de acesso que impeçam o devassamento; separadas por sexo; situadas em locais de fácil e seguro acesso; água limpa e papel higiênico; sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente sendo permitida a utilização de fossa seca; possuir recipiente para coleta de lixo.

Locais para refeição

- Deve ter boas condições de higiene e conforto; capacidade para atender a todos os trabalhadores; água limpa para higienização; mesas com tampo lisos e laváveis; assentos em número suficiente; água potável, em condições higiênicas; depósitos de lixo, com tampas; nas frentes de trabalho devem ser disponibilizados abrigos, fixos ou móveis, que protejam os trabalhadores contra as intempéries, durante as refeições.

Alojamentos

- Camas com colchão e roupas de cama; armários individuais; recipientes para coleta de lixo; separação por sexo; local para preparo de

refeições; lavanderias; instalações sanitárias; pode haver moradias familiares.

Água potável

- Deve ser fornecida água potável e fresca, em condições higiênicas, no local de trabalho.

Podemos constatar que se trata do mínimo necessário para que a pessoa humana, no caso um trabalhador rural, possa ter respeitado seus direitos elementares para produzir riquezas e ter sua saúde preservada.

4. Da violação às normas que tutelam a saúde e segurança dos trabalhadores

Por mais que se oriente as Empresas produtoras do setor, encontramos violação das normas.

As infrações trabalhistas cometidas por empresas do setor canavieiro representam flagrante desrespeito ao direito ao trabalho - em condições dignas, é óbvio (arts. 5º, III e 6º), bem como às garantias insculpidas no art. 7º, da Constituição da República.

Trabalho, saúde, segurança e previdência são direitos sociais genericamente assegurados a todos os cidadãos (art. 6º, CF/88), sendo que o art. 7º da Carta Magna elenca os direitos sociais dos trabalhadores. Naturalmente, e, como nem poderia deixar de ser, a legislação infraconstitucional regulamenta e especifica tais direitos sociais, complementando a norma constitucional.

Com efeito, está no artigo 157 da CLT, 1988:

Cabe às empresas:

I- cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Ainda no que se refere às violações relativas à segurança e medicina do trabalho, é de se notar que a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, preconiza:

Art. XXIII – 1. *Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.*

Nesse diapasão, a Constituição Federal de 1.988 garante aos trabalhadores urbanos e rurais o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

Por fim, em cumprimento às disposições legais supramencionadas, o Ministério do Trabalho e Emprego, baseado no art. 200 da CLT, editou a Portaria nº 3.214/78 e a Portaria nº 3.067/88, aprovando as Normas Regulamentadoras – NR's, relativas à medicina e segurança do trabalho – e as Normas Regulamentadoras Rurais – NRR's, cuja inobservância afronta direitos indisponíveis dos trabalhadores. Essas denominadas NR's e NRR's norteiam a adequação do meio ambiente de trabalho das empresas urbanas e rurais de acordo com seu número de empregados, seu grau de risco e a natureza das atividades desenvolvidas pelos seus empregados.

Como é possível de se observar, há inúmeras práticas de afronta às regras que disciplinam o meio ambiente de trabalho, que é regulamentado principalmente pela NR-31, referida acima.

O principal objetivo desta NR está disposto em seu item 31.1.1, que possui a seguinte dicção:

“Esta Norma Regulamentadora tem por objetivo estabelecer os 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 aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente de trabalho”.

Assim, ao não cumprir as exigências da NR, as empresas afrontam diretamente o objetivo maior que as norteia, ocasionando sérios prejuízos à saúde física de seus empregados e até mesmo à dignidade dos mesmos.

O trabalho tem como finalidade a construção do bem-estar, da identidade e da dignidade daquele que trabalha é óbvio que não se nega as concepções econômicas que envolvem a atividade laboral, todavia, o que

não pode ser admitido é a perpetuação de atos que diminuam o trabalhador a mero objeto para a obtenção de lucros cada vez maiores.

4. Principais irregularidades do setor canavieiro registradas nas frentes de trabalho na região da alta sorocabana e alta paulista

Dentre as principais irregularidades encontradas no setor canavieiro que são registradas em ações fiscais da Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Presidente Prudente a Usinas de produção de álcool e açúcar da Região de Presidente Prudente as relacionadas ao meio ambiente do trabalho encabeçam o rol das infrações.

O Ministério Público do Trabalho, ofício de Presidente Prudente, efetuou levantamento das irregularidades trabalhistas mais perpetradas pelas empresas do ramo, cuja relação seguem descritas a baixo:

- “Deixar de disponibilizar locais para refeição aos trabalhadores”. Capitulação: Art. 13 da Lei nº 5889/73 c.c o item 31.23.1, “b”, da NR-31;

- “Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros”. Capitulação: Art. 13 da Lei nº 5.889/73, c.c o item 31.5.1.3.6, da NR-31;

- “Deixar de disponibilizar, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente”. Capitulação: Art. 13, da Lei nº 5.889/73, c.c o item 31.23.9, da NR-31;

- “Deixar de garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto para todos os trabalhadores, segundo as especificidades de cada atividade”. Capitulação: Art. 13 da Lei nº 5.889/73 c.c o item 31.3.3, “a” da NR-31;

- “Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários ou lavatórios em proporção inferior a um conjunto por cada grupo de 40 (quarenta) trabalhadores;

- “Deixar de garantir a remoção do trabalhador, em caso de urgência, sem ônus para o trabalhador”. Capitulação: Art. 13 da Lei nº 5.889/73 c.c o item 31.5.3.8 da NR-31;

- Deixar de incluir pausas para descanso e outras medidas para preservar a saúde do trabalhador nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica;

- Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias fixas ou móveis 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 da NR-31;

- Deixar de fornecer aos trabalhadores, quando necessário, proteção dos membros superiores;

- Deixar de fornecer aos trabalhadores, quando necessário, proteção dos membros inferiores;

- Deixar de fornecer aos trabalhadores, quando necessário, proteção da cabeça olhos e face;

- Deixar de fornecer aos trabalhadores, quando necessário, proteção do corpo inteiro nos trabalhos em que haja perigo de lesões provocadas por agentes de origem térmica ou biológica ou mecânica ou meteorológica ou química;

- Deixar de disponibilizar, gratuitamente, ferramentas adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador ou deixar de substituí-las sempre que necessário;

- Transportar trabalhadores em veículo de transporte coletivo de passageiros que não possua autorização emitida pela autoridade de trânsito competente;

- Deixar de realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e com base nos resultados, adotar medidas de proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde;

- Utilizar local para refeição que não tenha mesas com tampo lisos e laváveis;

- Utilizar local para refeição que não tenha assentos em número suficiente. (AI nº 012141607);

Desta feita, o resultado comprova que os trabalhadores do plantio/corte da cana-de-açúcar estão expostos a riscos às suas integridades físicas, haja vista a grande lista de infrações que representam desrespeito às normas que tutelam o meio ambiente de trabalho no campo.

Como se observa, muitas das empresas do setor canavieiro transgridem os elementares direitos do homem, atingindo, frontalmente a dignidade dos trabalhadores.

Quando se volta atenção para as irregularidades relacionadas ao meio ambiente de trabalho, a comoção e a indignação com a situação na qual os trabalhadores foram submetidos são ainda maiores, haja vista que nem mesmo água potável e sanitários em condições higiênicas para o uso não são disponibilizadas por várias empresas.

A falta de zelo com a segurança e saúde dos trabalhadores do setor acarreta inúmeros acidentes de trabalho, principalmente decorrentes da ausência do fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual-EPI's e sobrecarga de jornada, que muito embora não seja uma problemática típica do corte da cana-de-açúcar, e frequentemente flagrada pelas equipes fiscalizatórias, irregularidade esta, que somada às relacionadas ao meio ambiente de trabalho das frentes de trabalho, colaboram para a majoração de acidentes, alguns fatais ocorridos com cortadores de cana.

Tais irregularidades tomam dimensões muito preocupantes quando se volta atenção para a atividade laboral desempenhada pelos trabalhadores. O trabalho nas roças de cana-de-açúcar implica em desgaste físico sobre-humano, pois há o agravante de trabalharem sob condições climáticas que aumentam o risco à saúde dos trabalhadores.

Por oportuno, insta salientar que no setor canavieiro é comum práticas que não respeitam as leis trabalhistas, tais como não consignar em registro mecânico, manual ou eletrônico, os horários de entrada, saída e repouso efetivamente praticados pelos trabalhadores; assim, muitos empregados trabalham além de duas horas extras diárias e sem intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre uma jornada e outra.

Desta feita, as empresas do setor além de não observarem as normas que disciplinam o meio ambiente de trabalho, colocando em risco a saúde física de seus empregados, os submetem a jornadas excessivas de trabalho, que, por óbvio, também prejudicam os mesmos, privando-os do convívio familiar e do descanso merecido, colaborando também com a elevação dos números de acidentes de trabalho, como já ressaltado.

Indiscutível que, diante de tamanhas transgressões aos direitos mínimos conferidos aos trabalhadores, a dignidade dos mesmos também é frontalmente atingida.

5. A segurança e a saúde no trabalho

O Professor Celso Antônio Pacheco Fiorillo (FIORILLO, 2007, p. 327) ensina que a concretização do direito fundamental à vida digna exige a aplicação de inúmeras normas atreladas a este preceito, dentre elas as relativas à proteção da saúde e segurança do trabalhador, que, por conseguinte vai ao encontro das normas que tutelam o meio ambiente do trabalho.

Segundo o citado professor, esta tutela é “basicamente regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Portaria nº 3.214/78, que aprova diversas normas regulamentadoras (NR) concernentes à segurança e medicina do trabalho”.

6. O princípio da prevenção e os instrumentos de proteção

“O meio ambiente reclama medidas de caráter preventivo para a efetivação de sua tutela. Atentas a esse fatos, a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Estadual de São Paulo (inspirada pela CLT) proviram dois importantes instrumentos de tutela da saúde: a interdição da empresa e o embargo da obra.” (FIORILLO, 2007, p. 327).

Como muito bem observado por Mello (2009) no seu artigo Meio Ambiente do Trabalho Rural, a prevenção é absolutamente necessária e ganha importância, pois existindo, os danos serão sensivelmente diminuídos.

Como consta da Portaria 3.067/88 e de outras normas legais, cabe ao Ministério do Trabalho, através dos seus órgãos, coordenar, orientar e fiscalizar o cumprimento das normas legais sobre o meio ambiente do trabalho rural, no âmbito administrativo, usando, se for o caso, do poder de polícia, autuando e aplicando multas aos infratores das normas atinentes. Mas é certo que nem sempre essa atuação surte os efeitos desejados, mesmo esgotando o Ministério todos os seus recursos. Daí surge a atuação do Ministério Público do Trabalho, como instituição que tem por dever defender a ordem jurídica como um todo e os interesses indisponíveis da sociedade.

Com a Constituição de 1988, que priorizou e incentivou a questão da prevenção de acidentes e alterou substancialmente as atribuições do Ministério Público do Trabalho, novas ações passaram a ser ajuizadas, agora buscando-se obrigar o empregador a cumprir as normas de segurança e higiene e prevenir efetivamente o meio ambiente do trabalho

Cabe também aos Sindicatos de trabalhadores e Organizações não governamentais estarem atentas à correta aplicação da legislação que protege o trabalho rural.

7. Dignidade da pessoa humana

Não podemos ignorar os ensinamentos filosóficos e jurídicos constitucionais quanto ao tema.

Santos (2009) explica que em Kant, o que caracteriza o ser humano, e o faz dotado de dignidade especial é que ele nunca pode ser meio para os outros, mas fim em si mesmo. Como diz Kant, "o homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade".

Consequentemente, cada homem é fim em si mesmo. E se o texto constitucional diz que a dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil, importa concluir que o Estado existe em função de todas as pessoas e não estas em função do Estado.

Aliás, de maneira pioneira, o legislador constituinte, para reforçar a idéia anterior, colocou, topograficamente, o capítulo dos direitos fundamentais antes da organização do Estado. Ela é, assim, paradigma avaliativo de cada ação do Poder Público e "um dos elementos imprescindíveis de atuação do Estado brasileiro" (FARIAS, 1996, p. 51).

A pessoa é, nesta perspectiva, o valor último, o valor supremo da democracia, que a dimensiona e humaniza e o trabalho faz parte desta dimensão que a valoriza e forma a sua identidade.

Canotilho¹ (1993 apud Santos, 2009,) diz que se impõe, por conseguinte, a afirmação da integridade física e espiritual do homem como

¹ CANOTILHO, J.J Gomes, **Direito Constitucional**. 6ª ed. Coimbra: Almedina, 1993.

dimensão irrenunciável da sua individualidade autonomamente responsável; a garantia da identidade e integridade da pessoa através do livre desenvolvimento da personalidade; a libertação da "angústia da existência" da pessoa mediante mecanismos de socialidade, dentre os quais se incluem a possibilidade de trabalho e a garantia de condições existenciais mínimas.

A dignidade da pessoa humana não significa qualquer valor, mas, sim, um valor único e específico. Enquadra-se como um valor espiritual e moral inerente à pessoa e que se manifesta na autodeterminação consciente e responsável da própria vida, trazendo consigo a idéia segura de respeito por parte das demais pessoas. Em sentido jurídico, significa viver o cidadão de forma responsável e ser respeitado nos seus direitos assegurados pelo ordenamento jurídico vigente, tendo em vista que o respeito à vida é – e assim deverá permanecer – o mais fundamental de todos os significados da expressão.

O referido princípio fundamental está devidamente assegurado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, constituindo, assim, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito.

Essa leitura é complementada pelo disposto no artigo 170, *caput* e inciso VI, da Constituição Federal, o qual trata da ordem econômica e assegura a livre iniciativa, fundada na defesa do meio ambiente e na valorização do trabalho humano, de modo a assegurar a todos a existência digna, de acordo com os ditames da justiça social.

O avanço do capitalismo globalizado dos séculos XX e XXI não priorizou – e não prioriza – soluções para as questões sociais e humanitárias, apenas preza e dá suporte para o avanço tecnológico e científico, os quais potencializam, cada vez mais, os riscos e acidentes nos ambientes de trabalho, além de prejudicar de forma direta a saúde do trabalhador e, principalmente, o equilíbrio no meio ambiente de trabalho.

Consequentemente, e também devido a uma falta de estrutura política adequada, o mundo capitalista está envolto de problemas antes, teoricamente, eliminados como: o desemprego crescente, as depressões cíclicas, população indigente convivendo num meio de luxo abundante usufruído por uma minoria – denominada de “elite social” – e a própria crise do Estado.

Da mesma forma, a automação e a informatização não contribuíram eficazmente para a saúde e para a qualidade de vida do trabalhador. Pelo

contrário, o trabalho mecanizado trouxe ao trabalhador uma “escravidão” exaustiva, entorpecedora e desumana.

Tais fatos contribuíram para a degradação das condições do trabalho, o aumento dos acidentes e doenças no meio ambiente de trabalho no Brasil e nos demais países emergentes, os quais são regidos pelas regras internacionais de trabalho – como as resoluções e recomendações estipuladas pela Organização Internacional do Trabalho, mais conhecida como O.I.T. –, além das regras internas constitucionais e infraconstitucionais, como as reunidas em uma consolidação de leis, no caso, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Sendo assim, o princípio supremo da dignidade da pessoa humana deve ser aplicado em sua totalidade e de forma eficaz, com sentido de normatividade e cogência não de uma mera cláusula retórica ou de estilo ou de manifestação de bons propósitos, mas, sim, reitera-se, com caráter efetivo, garantindo a dignidade do trabalhador e o verdadeiro valor social do trabalho, de acordo com os ensinamentos prescritos no Diploma Maior de 1988.

Estabelece a respeitável Constituição Federal (1988), na conjugação de seus artigos 1^o, inciso III, com o artigo 170, inciso VI, que a ordem econômica, fundada na livre iniciativa e na valorização do trabalho humano, deve reger-se pelos ditames de justiça social, respeitando o princípio da defesa do meio ambiente.

Assim, a livre concorrência e a defesa do meio ambiente precisam ser aplicados de forma única e conjugada, ou seja, devem “andar juntos”, prezando para que a ordem econômica esteja direcionada efetivamente à justiça social, fazendo jus ao princípio maior da dignidade da pessoa humana, principalmente no que tange ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

Portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana e o Direito do Trabalho devem ser estudados e aplicados em conjunto, pelo Estado enquanto detentor da preservação da ordem jurídica e, também, pela sociedade civil. Referido princípio conecta-se a regras que asseguram os direitos dos trabalhadores (artigo 7^o, *caput*, seus trinta e quatro incisos e parágrafo único, da Constituição Federal) e a outros dispositivos que conferem a promoção da dignidade da pessoa humana, em especial os direitos sociais do trabalho, saúde e educação (ARTIGO 6^o, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL, 1988).

Pela leitura da própria Constituição Federal de 1988, nos seus dispositivos relativos à dignidade da pessoa humana, direitos do trabalhador e meio ambiente, temos que o referido Diploma Maior cuidou em garantir a proteção do meio ambiente do trabalho e, conseqüentemente, da saúde do trabalhador, atribuindo-lhes natureza de saúde pública, como podemos inferir do que está prescrito em seu artigo 200, incisos II e VIII.

A dignidade da pessoa humana como já me referi, engloba necessariamente o respeito e a proteção à integridade física e corporal do indivíduo e o seu valor consiste na garantia de condições justas e adequadas de vida para o indivíduo e sua família, valores esses que devem ser transportados e aplicados no meio ambiente do trabalho.

8. Conclusão

Todos os envolvidos na questão do trabalho rural devem se preocupar com um tema que é complexo e absolutamente preocupante. Faz-se necessário um trabalho de conscientização de todos os envolvidos, pois não existindo essa preocupação a questão do meio ambiente do trabalho saudável não passará de retórica acadêmica e discussões legais nos tribunais e a saúde e a produção serão as mais prejudicadas com a questão que entendo ser de ordem pública pela sua magna relevância, pois é do interesse de toda a comunidade, a do campo e a da cidade, pois o produto final da produção agrícola é consumida pelos membros de cada comunidade.

A missão é difícil, mas perfeitamente possível de ser alcançada, mas a integração dos órgãos de governo federal, estadual e municipal deve ser marcante na efetivação das políticas de proteção do trabalhador através de campanhas para que exista no setor da produção de açúcar e álcool condições de meio ambiente do trabalho que na pratica respeitem a legislação trabalhista em especial a norma regulamentadora “ NR” 31 do Ministério do Trabalho e Emprego, além da necessidade diária de abertura de discussões entre empregados e empregadores pois um ambiente que não respeite a dignidade da vida humana, por mais produtivo que seja, não interessa a nenhuma das partes envolvidas em especial ao trabalhador que necessita de sua força de trabalho saudável para enfrentar as longas jornadas para fazer frente à manutenção de sua família e ao desenvolvimento da nação como um todo.

8. Referências Bibliográficas

BRASIL. **Constituição de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Câmara dos deputados, Coordenação de publicações, 19ª edição, 2002.

COSTA, Armando Casimiro, FERRARI Irany; MARTINS, Rodrigues Melchíades. São Paulo, **LTr**, 35ª edição, 2008.

FARIAS, Edilsom Pereira de. **Colisão de direitos. A honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação**, Porto Alegre, Sergio Antonio Fabris Editor, 1996.

FIORILLO, Celso Antônio. **Curso de direito ambiental brasileiro**, São Paulo, Saraiva, 8ª edição, 2007.

FRIZERA, Fabiano; MARTINS, Milena Silva Rocha. In: Brum & Advogados Associados. Disponível em <<http://www.brumadv.com.br>> Acesso em: 02 de abril de 2009.

GONÇALVES, Abreu. **Manual de segurança e saúde do trabalho**. São Paulo, 4ª edição, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. **Meio ambiente do trabalho no setor rural**, Disponível em: <http://www.bauru.unesp.br/curso_cipa/artigos/rural.htm> Acesso em: 14 de abril de 2009.

SANTOS, Fernando Ferreira dos. **Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.** Disponível em <http://www.jus.uol.com.br/revista/texto/160>. Acesso em: 3 de abril de 2009.

TAVARES, R. **NR – 31 e o Setor Sucroalcooleiro.** In: GREENFIELD BUSINESS PROMOTION. **Painel 9 ppt CNA Brasil.** Disponível em: <http://www.greenfield-brm.com/painel9.ppt>>. Acesso em Agosto de 2008.