XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA AUREA BARONI CECATO

SAUL DUARTE TIBALDI

FABRÍCIO WANTOIL LIMA

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato

Saul Duarte Tibaldi

Fabrício Wantoil Lima – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-784-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br





de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

No âmbito do XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI – Goiânia, ocorrido entre os dias 19 e 21 de junho de 2019, o Grupo de Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, coordenado pelos Professores Doutores Maria Aurea Baroni Cecato, Saul Duarte Tibaldi e Fabrício Wantoil Lima, procedeu à apresentação dos artigos selecionados para o Grupo.

Nessa ocasião, pode-se detectar que os textos apresentados – resultados das pesquisas realizadas pelos autores – pendiam, no geral, para dois eixos temáticos, quais sejam, a organização sindical e o meio-ambiente laboral. Essa detecção foi relevante no sentido de propiciar a base para debate profícuo e congruente, conquanto não se tenha elaborado classificação dos textos para cada um dos aludidos eixos. De outro ângulo, verificou-se que boa parte dos artigos, direta ou indiretamente, total ou parcialmente, voltavam-se para a relativamente recente reforma trabalhista, fato explicável pelo impacto desta nas relações laborais, individuais e coletivas.

Dessarte, pensando no eixo formado pelos textos atinentes à reforma trabalhista, vale considerar que a base da regulamentação das relações de trabalho reside na compreensão da necessidade de combater a forte desigualdade de condições de negociação existente entre o prestador e o tomador de serviços. De igual forma, situa-se na vulnerabilidade da grande maioria dos trabalhadores que, carregando a fragilidade de só contarem com sua força de trabalho, dependem da tutela do Estado para laborar em condições de dignidade. Esse é um dos papéis do Estado: reduzir as desigualdades que naturalmente se fazem na sociedade e que impedem, ou ao menos obstam, essas relações que deveriam ser equilibradas.

O trabalho se constitui como a ação antrópica mais relevante. Com efeito, representa, na vida do ser humano, destacada diversidade de papéis, estabelecendo-se como o principal vínculo do indivíduo com a sociedade e, ao mesmo tempo, como necessidade humana, tanto no que concerne a propiciar a subsistência material quanto no que se refere a permitir a proximidade do ideal de criação. Parece claro que, não fosse por isso, não se fariam necessárias as normas laborais que começam a surgir em grande parte do Ocidente, a partir de meados do Século XIX, voltadas para a construção de uma relação específica a ser protegida.

A busca pela harmonia das relações entre tomador e prestador de serviços (em geral, empregador e empregado) estabelece-se e consolida-se no início do Século XX, mas também perde forças diante das técnicas que despontam nas últimas décadas desse mesmo Século. Essas técnicas impulsionaram a agilidade dos meios e formas de produção e comunicação, intensificando a globalização do capital e, por conseguinte, todas as demais dimensões da vida social, econômica, política e cultural. Assim, também as relações de trabalho deveriam ter encontrado formas de transformar a sua regulamentação, sem, entretanto, descartar proposições de proteção estatal.

Notadamente no que interessa ao eixo que se refere ao meio-ambiente do trabalho, vale referir que grande parte do que diz respeito às relações de trabalho constitui, seja direta, seja indiretamente, ambiente laboral. Com efeito, o conceito de meio-ambiente, nesse caso, se afirma sobre tudo que diz respeito às condições experimentadas pelo trabalhador (em seu ambiente de trabalho), no geral, oferecidas ou impostas pelo tomador de serviços. Tais condições podem resultar em bem-estar para aquele que labora para outrem, mas, não raras vezes, têm como conseqüência malefícios físicos, psicológicos e ou emocionais e morais. Por isso se costuma dizer que cabem, nesse quadro, não apenas o que é respectivo a acidentes e doenças profissionais, mas também o assédio de toda ordem e o tratamento não adequado, todos gerados nos locais de trabalho, inclusive as exigências exacerbadas ou inapropriadas de alcance de metas.

Sem que se negue a necessidade de adequar o direito do trabalho aos novos tempos, é preciso convir que não foi exatamente isso que se cuidou de fazer. Nesse aspecto, pode-se dizer que a reforma trabalhista (além da Lei 13.467/2017, a 13.429/2017, esta porque versa sobre a terceirização) que constitui, em sua maior parte, retrocesso dos direitos do trabalhador, sem a preocupação de construir saídas, também aflui, taxativamente, para o desequilíbrio do meio ambiente laboral.

O último dos eixos acima mencionados concerne ao Direito Coletivo, mais especificamente a alguns aspectos do estado da arte do momento de crise por que passam as entidades sindicais brasileiras. Com efeito, a reforma sindical foi particularmente cruel com o sistema sindical ao demolir suas bases econômicas sem que fossem propostas alternativas para custeio e elevação da representatividade.

Tendo em vista as características próprias do desenvolvimento social e econômico brasileiro, qualquer reforma sindical só poderia ser cogitada de modo a ser realizada de forma gradual e não da noite para o dia, abrupta. Até porque atualmente observa-se uma clara divisão dicotômica no que tange ao modelo sindical: Unicidade ou Pluralidade?

De outro lado, enquanto representantes dos empregados querem sindicatos mais fortes e mais representativos para poder melhor negociar, os representantes dos empregadores querem mais espaço de negociação para, com isso, chegar-se aos pretendidos sindicatos fortes e representativos.

Não há como fortalecer os sindicatos se estes não puderem exercitar a sua musculatura em um ambiente que dê efetividade ao acordo negociado. Falar o contrário seria enfraquecer o patrimônio histórico construído para a proteção do hipossuficiente na desigual relação produtiva. Verdadeiro retrocesso.

Destarte, são louváveis as contribuições e reflexões acadêmicas que buscam reativar o debate com vistas a se chegar a uma melhor representatividade e a um sistema condizente com as premissas acordadas pelos atores sociais em nosso mundo em transformação.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (UFPB)

Prof. Dr. Saul Duarte Tibaldi (UFMT)

Prof. Dr. Fabrício Wantoil Lima (FAN)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA INDÚSTRIA SULCROALCOOLEIRA – DA APLICAÇÃO DO DANO COLETIVO IN RE IPSA NA VIOLAÇÃO DAS NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO

ENVIRONMENT OF WORK IN THE SULCROALCOOLER INDUSTRY - THE APPLICATION OF COLLECTIVE DAMAGE IN RE IPSA IN THE VIOLATION OF THE STANDARDS OF WORK SAFETY

Camilla de Freitas Pereira
Beatriz Souza Costa

Resumo

O trabalho na lavoura sulcroalcoleira é considerado de alto risco, expondo o trabalhador a acidentes. O artigo analisará o meio ambiente do trabalho na atividade sulcroalcoleira através do julgamento do ARR-24000-27.2009.5.01.0283 pelo TST, bem como o ajuizamento pelo Ministério Público do Trabalho de Ação Civil Pública, posterior à ação individual, visando a reparação do dano coletivo presumido.Para tal análise estudar-se- á o ambiente de trabalho dos empregados.A pesquisa utilizou-se da metodologia dedutiva, pesquisa bibliográfica, e do julgado do TST.Conclui-se que ocorrendo a violação a direitos coletivos e difusos será possível propor Ação Civil Pública.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho, Cana de açúcar, Dano moral coletivo, Dano moral in re ipsa

Abstract/Resumen/Résumé

The work on the sugarcane plantation is considered dangerous, exposing the workers to accidents. The article will analyze the environment of the workers through the trial ARR-24000-27.2009.5.01.0283 in TST, as well as the prosecution by the Public Ministry of Labor of Public Civil Action, after the individual action, aiming repair the presumed collective damage. For this analysis the worker’s environment will be studied. The research was based on the deductive methodology, bibliographic research, and the TST judgment. It is concluded that if the violation of collective and diffuse rights occurs, will be possible to propose a Public Civil Action.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work environment, Sugar cane, Collective moral damage, Moral damage in re ipsa

1 INTRODUÇÃO

O Brasil possui como uma importante atividade econômica, desde o período colonial, o cultivo da cana-de-açúcar. Através desta matéria prima, importantes bens de consumo são produzidos como o etanol e o açúcar, daí sua relevância no mercado internacional, uma vez que nem todos os países possuem as condições naturais favoráveis para o cultivo da cana.

O principal instrumento de colheita ainda é o homem, uma vez que nem todas as áreas são passíveis do corte mecanizado. Desta forma, boa parte da extração da cana-de-açúcar ocorre de forma manual, antecedida da queima da palha da cana-de-açúcar.

Dada a necessidade da produção em larga escala para suprir o mercado nacional e internacional, o presente artigo tem como objetivo investigar como se desenvolve toda a cadeia produtiva sob o enfoque da saúde do trabalhador, ou seja, analisando o seu meio ambiente do trabalho no aspecto da higiene, saúde e segurança.

A atividade impõe ao trabalhador sacrifícios corporais superiores ao de um trabalhador comum. Enfrentampor exemplo, altas temperaturas na queima ou por exposição solar, inalam partículas finas e ultrafinas suspensas que chegam até mesmo na corrente sanguínea, comprometendo vários órgãos do corpo humano, além do cansaço pelas distancias percorridas e manuseio de instrumentos de grande poder de corte.

Por tratar-se de atividade laboral “de risco”, com altos índices de acidentes de trabalho e danos à saúde do trabalhador, e considerando a possibilidade de danos irreversíveis e até ocasionando a morte, o julgador tende a utilizar como critério de julgamento diante do caso concreto, a excepcional teoria da responsabilidade objetiva do empregador.

O presente artigo analisará o Recurso de Revista n 24000-27.2009.5.01.0283, julgado em 26/12/2016 pelo Tribunal Superior do Trabalhode relatoria do Ministro Augusto César Leite de Carvalho. O julgado reconhece a responsabilidade objetiva do empregador pela morte por queimadura e asfixia de uma trabalhadora, fundamentando a decisão nas condições degradantes enfrentadas pelos boias frias nos canaviais em seu meio ambiente de trabalho. O questionamento está na possibilidade da aplicação do dano moral in re ipsa ou presumido pelo potencial dano ambiental sofrido pelo trabalhador.

Por meio da pesquisa bibliográfica, e análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, pelo método dedutivo, demonstrar-se-á as peculiaridades vivenciadas no meio ambiente de trabalho do empregado cortador de cana de açúcar e os riscos à saúde

humana.Assim, traremos à reflexão a possibilidade a condenação do empregador ao pagamento de dano moral presumido, pela própria natureza da atividade.

2DOS DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR DECORRENTES DA NATUREZA DA ATIVIDADE DA EXTRAÇÃO DA CANA-DE-AÇÚCAR

O presente artigo parte do acórdão em recurso de revista do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2016), nos autos do processo TST-ARR-24000-27.2009.5.01.0283, de relatoria doMinistro Augusto César Leite de Carvalho, cuja ementa ora se transcreve:

> RECURSO DE REVISTA DOS RECLAMANTES. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Incidência do art. 249, § 2º, do CPC. Preliminar não examinada. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. CORTE DE CANA DE AÇÚCAR. TRABALHADORA ASFIXIADA E CARBONIZADA DURANTE A QUEIMA DO CANAVIAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. As atividades relativas ao corte de cana de açúcar são, inegavelmente, consideradas de risco extremo, porquanto expõem o trabalhador ao perigo inerente ao manejo de suas próprias ferramentas de trabalho, exposição a animais peçonhentos e também a inúmeros agentes epidemiológicos, agentes físicos tais como o calor e demais intempéries climáticas, agentes químicos como fuligem e gás carbônico resultantes da queima do produto, além de riscos ergonômicos relativos à carga excessiva e postura em pé, por exemplo. No caso concreto, a trabalhadora - mãe e esposa dos reclamantes - morreu asfixiada e carbonizada pelo fogo ateado durante a jornada laboral ao canavial em que trabalhava. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2016)

O Recurso de Revista em questão versa sobre a possibilidade de culpa exclusiva pela morte da vítima por asfixia e carbonizada no canavial, local em que trabalhava. A decisão do Tribunal Superior do Trabalho - TST se alicerça na natureza das atividades e no meio ambiente de trabalho precário enfrentado pelo trabalhador boia-fria, que historicamente é explorado pelos empregadores e submetido a condições sub-humanas de trabalho.

Para este perfil de trabalhadores, a relação de trabalho, desde o seu processo seletivo e contratação é traçada por engodos.O perfil desses trabalhadores é de pessoas jovens, de baixa escolaridade com pouca ou nenhuma formação profissional, ostentando força física e juventude, uma vez que têm que oferecer alta produtividade, sendo o fator que mais fomenta a aceitação deste tipo de trabalho é a condição de miserabilidade (NOVAES, 2009, P. 116).

É comum que os trabalhadores rurais em canaviais sejam aliciados na região nordeste para laborarem em outras regiões do país. São jovens, que abandonam seus sonhos em detrimento do próprio sustento ou de sua família, depositando toda a sua força na limpeza e no corte da cana, de onde dificilmente conseguem sair para trabalhar em melhores oportunidades. São alimentados pela ilusão de tornarem-se “campeões de produtividade”, na dinâmica em que quanto mais forca físicaempenhada e produção alcançada terão

reconhecimento da sociedade local, e até alcançar o posto de "patrão" (NOVAES, 2009, p.120).

Ocorre que quando são contratados e assim inseridos nos canaviais, rendem-se às rígidas disciplinas de trabalho estabelecidas pelas usinas para atingir as metas de produção nos canaviais. Submetem-se à superexploração dentro da dinâmica da eficiência e da produtividade (NOVAES, 2009, p. 108).

A prática é recorrente no Brasil, configurando trabalho em condições degradantes, uma vez que são mantidos no local em constantes ameaças e com dívidas perpétuas, configurando uma forma contemporânea de trabalho compulsório. O Ministério Público Federal (MPF, 2017) obteve a condenação de três pessoas por aliciar 42 trabalhadores em Araripe, Pernambuco, no estado do nordeste para trabalhar no sudeste, no município de Delta, Minas Gerais, em condições análogas à de escravos, como se vê:

> A fiscalização apurou que todas as pessoas foram levadas de Araripe (PE) para trabalharem no corte de cana da Usina Cosan. Eles foram contratados pelo acusado Job Feitosa, a pedido de José Luiz Bispo, conhecido na região por "Cacuí" e dono da empresa José Bispo Colheita ME. José Luiz agia como "gato", pessoa que atrai o obreiro para trabalhar em outras localidades, faz promessa de bons salários e alojamentos, e é um intermediário de mão de obra entre o empregado e o empregador.
> Segundo apurado, Job contratou um ônibus clandestino no Ceará para realizar o transporte dos trabalhadores e cobrou o valor de R$ 210,00 de cada um pela viagem de Araripe/PE até Delta/MG. O valor seria descontado do salário que receberiam posteriormente. Ao chegarem na cidade, os trabalhadores foram deixados em alojamento indicado por José Luiz Bispo.
> Além das péssimas condições do local, no alojamento não havia geladeira e existiam apenas colchões. Bispo também não fornecia alimentos, marmitas, garrafas térmicas, mas abriu um crédito em nome das vítimas em dois armazéns, onde poderiam adquirir tais materiais e alimentos. A fiscalização constatou o endividamento dos trabalhadores, que eram obrigados a assinarem até notas promissórias. (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2017)[1]

A preocupação desses trabalhadores é de produzirem o máximo possível durante o período da safra, garantido seu sustento e de sua família, porque sabem que na entressafra há o risco de não ter trabalho. Isto porqueos empregados percebem seu salário de acordo com a sua produção que é auferida pela quantidade de metros quadrados cortados por eles naquele dia de trabalho. Esse volume de produção é medido por meio de um compasso de ponta de ferro com 2 (dois) metros entre uma ponta e outra (NOVAES, 2009, p. 121).

Apesar do avanço tecnológico com a criação de máquinas capazes de realizar este trabalho, muitos empreendedores mantém o corte de cana manual.

[1]BRASIL. Ministério Público Federal. MPF/MG obtém condenação de três pessoas por aliciar trabalhadores para corte de cana-de-açúcar. Sala de Imprensa. 2017. Disponível em http://www.mpf.mp.br/mg/sala-de-imprensa/noticias-mg/mpf-mg-obtem-condenacao-de-tres-pessoas-por-aliciar-trabalhadores-para-corte-de-cana-de-acucar. publicado em 04/05/2017

A escolha do sistema de corte depende de elementos como a estratégia financeira do empreendedor, as restrições técnicas e as perspectivas futuras de mercado (NOVAES, 2009, P. 112). Assim, fatores como impossibilidade geográfica da área, que não comporta a extração por máquinas, seja por opção do agricultor, ou ainda pela opção empresarial de não investir em maquinário.

Ocorre que mesmo com o desenvolvimentode avançadas tecnologias e o corte mecanizado na agroindústria do setor canavieiro no que respeita às condições de trabalho, não houvemelhorias. As usinas canavieiras passaram a fazer exigências de cunho operatório como o corte da cana rente ao solo, a ponteira da cana bem aparada, o corte das piores canas, porque as melhores são reservadas para o corte com máquinas, causando aumento da jornada de trabalho, para atingir o padrão imposto pela usina. (RODRIGUES, 2007, P. 38).

No trabalho manual do corte da cana, o que ocorre é que o trabalhador tem sua capacidade física testada até o limite. Diariamente a jornada destes trabalhadores resume–se em realizar uma sequência ininterrupta e ritmada de movimentos corporais com o objetivo de reunir nos braços o máximo possível de colmos de cana, para enfim atingi-los com o facão ou podão, através de contínuas pancadas na base do vegetal, até atingir o corte, que é feito rente à raiz. Após, levam o produto cortado até o local denominado "rua central" em que são depositadas e finalmente realizado o desponte do palmito.

Conforme os estudos de Francisco Alves um trabalhador deste que corta 6 (seis) toneladas de cana, em média, por dia de trabalho realiza as seguintes atividades:

> 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.
> Um trabalhador que corte 6 toneladas de cana, em um eito de 200 metros de comprimento por 6 metros de largura, caminha durante o dia uma distância de aproximadamente 4.400 metros e despende aproximadamente 20 golpes com o podão para cortar um feixe de cana, o que equivale a 66.666 golpes por dia(considerando uma cana em pé, de primeiro corte, não caída e não enrolada, que tenha uma densidade de 10 canas a cada 30 cm.). Além de andar e golpear a cana, o trabalhador tem de, a cada 30 cm, abaixar-se e torcer-se para abraçar e golpear a cana bem rente ao solo e levantar-se para golpeá-la em cima. Além disso, ele ainda amontoa vários feixes de cana cortados em uma linha e os transporta até a linha central. Isso significa que ele não apenas anda 4.400 metros por dia como transporta nos braços 6 toneladas de cana em montes de aproximadamente 15 kg a uma distância que varia de 1,5 a 3 metros. (ALVES, 2006, p. 94).

Para realizar o trabalho, é necessário que os trabalhadores utilizem vestimentas ou uniformes apropriados. Também usam botas com biqueira de ferro, calças de brim, perneiras

de couro até o joelho contendo três barras de ferro frontais, camisa de manga comprida, chapéu, lenço no rosto e pescoço, óculos e luvas de raspa de couro (ALVES, 2006). Todavia, mesmo todo esse cuidado não é capaz de eximir acidentes e mortes decorrentes de diversos fatores inerentes à atividade. Mas o que tem ocorrido de fato é que os operários trabalham com botas rasgadas e sem a proteção adequada. Mas mesmo que novos, devido à intensa jornada, os EPIs causam problemas também, como por exemplo, a bota pesada pode ocasionar úlcera, as luvas podem comprimir os nervos, portanto, podendo provocar problemas osteomusculares. (RODRIGUES, 2007, p. 39).

O Tribunal Superior do Trabalho reconhece o trabalho com maior penosidadeenfrentando pelos cortadores de cana. Este entendimento é evidenciado OJ 235 da Seção de Dissídios Individuais do TST (TST, 2012).

Em regra, o empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito a receber apenas o adicional de horas extras. Isso porque quem labora "por tarefa"ou por produção já tem as horas remuneradas pelo aumento da produção, sendo, pois, devido tão somente o adicional de hora extra.

No entanto, considerando-se a peculiaridade da atividade do corte de cana-de-açúcar, caso o empregado labore como cortador de cana, a ele é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo. Tal orientação reconhece o elevado esforço físico despendido pelo trabalhador na atividade do corte de cana de açúcar, sujeitando-se a riscos majorados, justificando a fundamentação da aplicação da responsabilização objetiva do empregador na decisão aqui analisada, vez queconsideradas de risco extremo, porquanto expõem o trabalhador ao perigo decorrente do "manejo de suas próprias ferramentas de trabalho, exposição a animais peçonhentos e também a inúmeros agentes epidemiológicos, agentes físicos tais como o calor e demais intempéries climáticas, agentes químicos como fuligem e gás carbônico resultantes da queima do produto, além de riscos ergonômicos relativos à carga excessiva e postura em pé, por exemplo". (BRASIL, 2016)

Segundo estudos técnicos, a submissão do corpo humano a tais condições pode ser fatal. Neste sentido é a pesquisa desenvolvida por Soraya Wigester Vilas Boas e Elisabeth Costa Dias que constatam:

> O excesso de trabalho associado às longas jornadas, sob sol inclemente e a reposição inadequada resultam em distúrbios hidro-eletrolíticos cujos episódios de gravidade crescente se manifestam da câimbra à morte por parada cardíaca. Quando as câimbras são fortes e frequentes, seguidas de tontura, dor de cabeça, vômito e convulsões, os trabalhadores denominam esta condição/situação de "Birola". O esforço para cortar mais e mais cana e aumentar os ganhos, provoca situações limites de desgaste, sendo constantes nos serviços de urgência e emergência: a presença de trabalhadores reclamando de câimbras e vomitando, após trabalho sob o

> sol e temperatura que pode chegar a 37ºC à sombra. Também contribui para isso, a própria roupa de trabalho, vestimenta pesada e fechada, que favorece o aumento da temperatura corporal, a perda de água e de sais minerais, levando à desidratação. Algumas usinas fornecem no campo bebidas reidratantes para a mão-de-obra suportar o desgaste. Porém, "no final da tarde e início da noite, principalmente nos dias mais quentes e secos, comuns durante o pico da safra de cana, é freqüente que os ambulatórios desses hospitais fiquem repletos de cortadores de cana tomando soro". (BOAS; DIAS, 2008, p. 29).

Tem-se que o agronegócio é um dos setores que mais contribuem para a geração de riquezas no Brasil, representando representa cerca de 21,46% do PIB brasileiro (XAVIER, 2018). De acordo com os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), o setor de agronegócios foi um dos responsáveis pela maior geração de emprego no mês de fevereiro de 2019 (CAGED, 2019). Assim, o crescimento econômico do setor, no que diz respeito à atividadesulcroalcoleira, se desenvolve num cenário de desigualdade e violação de direitos.

No tópico seguinte abordar-se-à o conceito de meio ambiente de trabalho e suas peculiaridades no setor sulcroalcoleiro.

3 DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EM CANAVIAIS

A Constituição estabelece um conceito de meio ambiente aberto, englobando o meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho, determinando que é direito fundamental de todos um "meio ambiente equilibrado", sendo um bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida. O dispositivo deixa explícito que o meio ambiente é um direito fundamental, mesmo que este não esteja no Título II, ou seja, "Dos direitos e garantias fundamentais", porque não se retira o seu status de direito fundamental exarado no art. 225 (COSTA, 2016. pag. 80).

A expressão "meio ambiente do trabalho", trata-se na verdade da junção dos artigos 225, 7º, XXII e 170 da Constituição Federal de 1988, objetivando resguardar a vida e a saúde dos trabalhadores, sob a ótica do princípio da dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, a definição de meio ambiente de trabalho, basicamente, é o local onde eles desenvolvem suas atividades laborais, devendo este local ter condições sadias e seguras, ou seja, não apresentar agentes que comprometam a saúde físico- psíquica dos que neste ambiente laboram. Sua concepção ultrapassa a noção do simples local de execução das atividades laborais. Na realidade leva em consideração o equilíbrio entre desempenho da atividade econômica e saúde do trabalhador, uma vez que na maioria dos casos o homem passa considerável parte do seu dia neste local:

> A observação quanto à proteção jurídica ao meio ambiente, como temos falado, é pertinente, pois que, a proteção ao meio ambiente do trabalho é conseqüência da proteção do *habitat* do indivíduo. (MORAES, 2002). Segundo Sebastião de Oliveira, "o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII da CF), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho". (MORAES, 2002 apud OLIVEIRA, 1996)

O meio ambiente de trabalho não abrange apenas o local de trabalho propriamente dito, mas concentra em seu conceito os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho (MELO, 2010, p. 31).

Dados daOrganização Internacional do trabalhodemonstram que é habitual que os trabalhadores agrícolas sejamalojados em barracas precárias de lona ou de folhas de palmeiras no meio da mata, vulneráveis a risco e à susceptibilidade de doenças, precárias condições de saneamento básico"[...] há um alto índice de doenças tropicais, como a malária e a febre amarela, além de elevada incidência de outras doenças menos comuns em outras regiões, como a tuberculose." (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010, p. 16-17). Além disso, esses trabalhadores enfrentam condições hostis no trabalho como altas temperaturas, variando entre 23 e 36°C; a presença de poeira e fuligem provenientes da terra e da queima da cana e de animais peçonhentos; os instrumentos usados são cortantes e podem ocasionar acidentes de trabalho;além dejornadas diárias longas, uma vez que as pausas para descanso são insuficientes para um ritmo de trabalho e esforço físico intensos e recebendo salários baixos (De Abreu, Dirce et al. apud ALESSI, 2011 P. 57).

A alimentação também é muitas vezes insuficiente para o trabalho executado.

> Outra questão a ser destacada é a alimentação desses trabalhadores. Segundo a pesquisa desenvolvida para a dissertação de Mestrado em Saúde Coletiva da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) com parcerias, a discente Verônica Gronau Luz, ao entrevistar e examinar 30 cortadores de cana-de-açúcar do município de Elias Fausto, próximo à Piracicaba, SP, constatou o desgaste nutricional dos migrantes safristas. Todos eles provinham do Ceará e tinham entre 18 e 44 anos. Entre suas conclusões está a de que a quantidade de alimentos ingerida durante o dia é ineficiente em relação ao gasto de energia, a dieta é pobre e pouco variada (LUZ, 2010, p. 46 apud KOKOL, MISAILIDIS, 2011). A autora aponta que houve entre os pesquisados, um grande número de reclamações em relação a temperatura da marmita, o que fez definir os horários das tomadas alimentares. A unanimidade dos trabalhadores afirmaram que ingerem metade da marmita antes do trabalho, ou seja às 07 horas da manhã, e o restante na hora do almoço, cerca de 11 horas quando a mesma ainda não azedou (LUZ, 2010, p.46*apud*KOKOL; MISAILIDIS, 2011, p. 67).

A Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Ambiente Humano ou Declaração de Estocolmo de 1972, da qual o Brasil é signatário, estabelece em seu primeiro artigo, que o homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao gozo de

condições de vida adequadas num meio ambiente de tal qualidade que lhe permita levar uma vida digna de gozar do bem-estar.

Assim, a saúde do trabalhador não pode ser negociada, ouseja, o interesse econômico não pode se sobrepor à vida e dignidade do empregado, devendo o empregador oferecer condições de trabalho sadias e preventas de acidentes.

> La salud de lostrabajadores es supropia vida y por lo tanto dado que es um biensinelcual no es posibletrabajar y ganhar el sustento para sí y sufamilia, afirmamos que es un valor que no tieneprecio. Los sindicatos italianos sonaún más claros cuandoafirman: 'Lasaludno se vende, sino que se defiende' por todos y cada uno de lostrabajadores. Para lostrabajadores argentinos el lema acuñadorecientemente es lasaludno se negocia. (NEFFA, 1988, p. 20)[2]

Toda essa violação das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho que acontece com frequência nas plantações de cana-de-açúcar, trazem à contemporaneidade o cenário do Brasil colonial, ou seja, o genuíno trabalho em condições análogas às de escravo, em que se perde a dignidade em prol do salário. Esse trabalho ainda existe no Brasil, nos centros rurais e também urbanos.

No caso do trabalho nos canaviais, tal prática ainda é comum, merecendo destaque a atuação conjunta no combate desse ilícito penal, trabalhista e civil de diversos órgãos, tais como Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Federal.

Ressalta-se que a ocorrência de um acidente de trabalho não é um prejuízo apenas para o empregado que perde sua capacidade laboral, comprometendo o sustento da sua família ou para a empresa que inicialmente arcaria com os custos do afastamento e contratação de outro funcionário para substituí-lo (passando pela seleção, treinamento e todo o custo de tempo para que o empregado substituto alcance a qualidade desejada na produção).

Na verdade, o acidente de trabalho em decorrência dos maus tratos ou destratos com o homem e o meio ambiente numa cadeia de uma produção,envolve toda a sociedade, uma vez que o custeio é feito pela Previdência Social. Assim tal ocorrência trará uma mudança na estrutura familiar "[...] (com impactos sobre a alimentação, a moradia, o lazer, a educação, entre outros), forçando algumas vezes uma busca prematura de oportunidades de emprego e renda por parte de crianças e adolescentes, comprometendo, assim, todo o seu desenvolvimento social".(BARBOSA FILHO, 2011, p.2)

[2]A saúde dos trabalhadores corresponde à sua própria vida e, portanto, dado que é um bem sem a que não é possível trabalhar e ganhar a vida para si e sua família, afirmamos que é um valor que não tem preço. Os sindicatos italianos são ainda mais claros quando dizem: "a saúde não é vendida, mas é defendida"por todos e cada um dos trabalhadores. Para os trabalhadores argentinos o lema recentemente cunhado é a saúde não é negociada ". (ARGENTINA, 1988. Tradução Nossa)

No julgado analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2016), ora analisado, estereconhece o alto risco da atividade de cultivo e extração da cana-de-açúcar, como fundamento para aplicar a responsabilidade objetiva do empregador pelo acidente de trabalho, conforme se extrai a seguir:

> As atividades relativas ao corte de cana-de-açúcar são, inegavelmente, consideradas de risco extremo, porquanto expõem o trabalhador ao perigo inerente ao manejo de suas próprias ferramentas de trabalho, exposição a animais peçonhentos e também a inúmeros agentes epidemiológicos, agentes físicos tais como o calor e demais intempéries climáticas, agentes químicos como fuligem e gás carbônico resultantes da queima do produto, além de riscos ergonômicos relativos à carga excessiva e postura em pé, por exemplo. O meio ambiente laboral ora analisado é, por si só, prejudicial à saúde do trabalhador, oferecendo elementos concretos de risco à saúde física e mental daqueles que entram em contato próximo à área de trabalho.
> In casu, embora o Regional tenha destacado a presença de todos os requisitos imprescindíveis para responsabilização subjetiva dos reclamados – dano (morte da trabalhadora), nexo de causalidade (fato decorrente da queima do canavial) e culpa (fogo ateado pelos réus sem o cuidado de verificar se ainda havia trabalhadores no local) -, a jurisprudência desta Corte Superior consagra que a atividade do corte de cana-de-açúcar é considerada de risco, justificando-se a adoção da teoria da responsabilidade objetiva.(BRASIL. 2016)

A responsabilidade objetiva trabalhista tem fundamento no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, e pressupõe que a atividade empresarial implique riscos à saúde do trabalhador, independente de culpa do empregador. Isto porque o risco é inerente à atividade desenvolvida, ou seja, quando há grande probabilidade de que ocorra o dano, como é o caso em questão.

Na lavoura, os direitos relativos à dignidade dos trabalhadores estão muito longe de serem respeitados. O fato de serem remunerados por produção incentiva os trabalhadores a laborarem acima de suas forças para aumentar a produtividade. Nesse espaço de tempo contraem doenças por fadiga extrema, que pode levá-losinclusive à morte (ALVES, 2006). É comum também que os trabalhadores desenvolvam no meio ambiente de trabalho, além das seqüelas físicas, doenças psíquicas como a depressão, que muitas vezes é diagnosticada tardiamente. O que será analisado no próximo tópico.

4 DO DANO MORAL IN REPSA NAS RELACOES DE TRABALHO

O emprego de trabalho em condições degradantes traz danos físicos aos trabalhadores, como já exposto neste trabalho. Por outro lado, há um número elevado de afastamento de trabalhadores em decorrência de distúrbios psíquicos dada as condições humilhantes que se submeteram em prol da sua sobrevivência. Para Nucci (2008, p. 691), as

condições degradantes de trabalho são caracterizadas quando o trabalhador é submetido a um cenário humilhante de trabalho, similar a um escravo do que a um ser humano livre e digno. Neste tópico demonstrar-se-à a aplicação do dano moral in reipsa para os trabalhadores que se submetem às condições de trabalho na lavoura sulcroalcoleira.

A partir de estudos da ciência da psicopatologia do trabalho, tem –se que a depressão causa adoecimento à pessoas de todas as raças, idades e profissões, tanto os profissionais que trabalham direto com o contato humano como para trabalhosoperacionais e mecânicos. (TEIXEIRA, 2007, p. 29-30). No meio ambiente do trabalho dentre as formas que mantêm a degradação,existe o assédio moral, expressão recentemente aplicada para nomear a violência moral, humilhante, constrangedora e freqüente, em que é vítima o trabalhador (SOUZA, 2016, p. 252).

Ao longo dessa pesquisa, verificou-se que os trabalhadores na atividade sulcroalcoleira se submetem a imposições físicas e mentais sobrehumanas, em condições de trabalho degradantes, tanto pela natureza da atividade quanto pelo intuito de maiores lucros pelo empregador que não adéqua o meio ambiente de trabalho, jornadas e salários.

No julgado aqui analisado, o Tribunal Superior do Trabalho impõe a responsabilidade objetiva do empregador pelo fato da atividade do corte de cana por si só ser considerada de risco e seu meio ambiente de trabalho degradante. Acrescenta-se a isso descaso do empregador com a segurança dos empregados que ainda se encontravam no campo de trabalho no momento em que outro grupo de trabalhadores ateavam fogo no canavial, o que evidencia o descumprimento de normas de segurança do trabalho, princípios e regras do ordenamento jurídico, o que por si só presumiria a ocorrência de dano moral. Ocorre que a sentença prolatada se deu em sede de ação individual, o que não possibilitou a condenação da empresa em danos morais coletivos, na qualidade de dano moral presumido ou dano in reipsa.

O dano moral presumido, em sua expressão latina in reipsa, seria aquele que pela simples ocorrência do fato estaria configurado. Isto é, a prova do dano seria comprovadapela ligação entre o nexo causal e o dano. Desta forma, no dano moral presumido é desnecessário imputar a culpa ao agente, ao contrário do que dita c a idéia inicial de configuração do dano moral (GARATINI, 2017, p. 170). Para o Tribunal Superior do Trabalho nos autos da Ação Civil Pública AIRR - 1362-27.2011.5.15.0093, o dano moral in reipsa“[...] decorre da própria natureza das coisas, prescindindo, assim, de prova da sua ocorrência concreta, em virtude de ele consistir em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato ilícito ou antijurídico em função do qual a parte afirma ter ocorrido a ofensa ao patrimônio moral” (BRASIL, 2017).

Dadas as condições desses trabalhadores seria possível que o Ministério Público, ao tomar conhecimento da ação proposta individualmente pelo trabalhador, se valer da Ação Civil Pública buscando a condenação da empresa ré em danos morais coletivos in reipsa?

A ação civil pública é uma das espécies de ações coletivas previstas no ordenamento jurídico brasileiro, pela norma constitucional e infraconstitucional objetivando a proteção dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. Seria "um processo de massa e para uma sociedade de massa, para uma sociedade globalizada, em que a solução dos conflitos, geralmente comuns a coletividades inteiras, deve ser amplificada, evitando-se soluções díspares e discriminatórias. [...] precipuamente, obter um provimento jurisdicional que faça cessar a lesão existente, pensando fundamentalmente no futuro". (FILHO, 2001, p. 1).

Na Justiça do Trabalho a Ação Civil Pública é de grande valia, vez que com a ampliação dos direitos sociais, trazida pela Constituição, maiores os conflitos e indisposições coletivas. A princípio, poderia parecer que no âmbito da justiça do trabalho, os direitos e interesses seriam determinados da relação de emprego, uma vez que figuram de um lado o empregado e de outro o empregador. No entanto, na realidade uma proteção efetiva, nos termos em que objetiva o ordenamento jurídico, não envolve apenas aquele grupo de pessoas delimitadas no litígio; mas também os futuros trabalhadores, ou seja, os titulares dos direito difusos trabalhistas.

No julgado aqui analisado, apesar do acidente ter ocasionado o falecimento daquela trabalhadora, as condições de trabalho ofertadas pelo empregador podem ensejar inúmeros outros acidentes com outros trabalhadores, dando ensejo ao ajuizamento de ação civil pública que violou interesses coletivos decorrentes de normas de ordem pública. Trata-se de matéria, portanto que ultrapassa a esfera individual do trabalhador e alcança um grupo social. Assim surge a necessidade de reparação do dano moral coletivo, e dada a natureza do fato e sua gravidade prescinde da prova entre o nexo causal e o dano, gerando a responsabilidade de reparação in reipsa.

> Ademais, enquadra-se também a atual conjuntura do dano moral coletivo na perspectiva das relações de trabalho, a fim de demonstrar que a desigualdade socioeconômica entre os pactuantes, muitas vezes, é terreno fértil para a desenvoltura de atividades socialmente nefastas. Ante o conceito apresentado, é possível concluir que o dano moral coletivo goza de natureza jurídica objetiva, em consonância aos danos causados em face da sociedade. A sua consumação se dá in reipsa e, portanto, basta a prova da lesão levada a cabo pelo agente para exsurgir o dever de reparação. (TOMI; OLIVEIRA, 2016, p. 145)

Em julgamento semelhante a empresa foi condenada ao pagamento de dano moral coletivo, em razão do meio ambiente de trabalho degradante, pois conforme o entendimento

da Ministra Maria Helena Mallmann, a prática da empresa violou de direitos de toda uma coletividade.

> Com efeito, os fatos comprovados são relevantes, demonstrando o verdadeiro estado de natureza em que se encontra o meio ambiente de trabalho (art. 225 da CF/88). [...] considerando a alta gravidade dos atos ilícitos perpetrados pela ré (com enorme risco não apenas para a vida dos empregados, mas para a vida de todos os cidadãos que transitam em suas dependências). (BRASIL, 2018).

Não obstante, há doutrina minoritária em matéria ambiental,no sentido do não cabimento do dano moral coletivo, não sendo sustentável a tese de que a degradação do meio ambiente por ação do homem conduza, por meio da ação civil pública, "à obrigação de reconstituí-lo e, ainda, de compor o que convencionou denominar de dano moral coletivo" (REMÉDIO, MARTINS apud STOCO, p. 10, 2017).

Na doutrina trabalhista, há entendimento negando a possibilidade do dano moral coletivo nas relações de trabalho por ausência de previsão legal e ainda pelo fato de cada empregado poder individualmente ajuizar indenização por dano moral individual. Assim, caso fosse proposta também a ação coletiva,haveria o pagamento reiterado pela empresa em função do mesmo fato (dano moral individual e coletivo), configurando bis in idem(Martins 2012, p. 107).

No entanto prevalece o entendimento da possibilidade da admissibilidade da reparação do dano moral coletivo trabalhista quando configurada grave ofensa aos valores jurídicos e indivisíveis dos trabalhadores, como no caso em que há desrespeito a normas de proteção do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil, no que tange às normas nacionais e internacionais em matéria de higiene, saúde e segurança do trabalhador e responsabilidade civil pelos acidentes de trabalho obteve grande avanço em sua regulamentação, colocando a vida do trabalhador num patamar de direito fundamental.

O meio ambiente do trabalho digno também faz parte desse rol de direitos fundamentais uma vez que é neste espaço que o trabalhador emprega todas as suas forças produtivas, e permanece considerável tempo do seu dia. Por este motivo a legislação determina que seja seguro, sadio e equilibrado.

O cenário encontrado com base nesse julgado do Tribunal Superior do Trabalho revela um meio ambiente de trabalho totalmente distante daquele que seria ideal, segundo a

legislação e também conforme a medicina e segurança do trabalho.Diante disso o Tribunal Superior do Trabalho entendeu, por maioria, pela responsabilidade civil objetiva do empregador, considerando que as atividades relativas ao corte de cana colocam em risco a vida e saúde do trabalhador, em especial à vítima do processo aqui analisado.

Na verdade protagoniza-se a super exploração de trabalhadores que arriscam a própria vida por baixos salários, mas dele necessitam para a sobrevivência. Com relação ao meio ambiente do trabalho, verifica-se que as condições oferecidas pelos empregadores afasta qualquer resquício de dignidade do ser humano, pois são explorados em prol da supervalorização dos lucros, em uma nítida inversão dos valores éticos, sociais e morais.

Apesar da mecanização da atividade, a parte mais difícil de extração ainda é realizada pelos trabalhadores, uma vez que a máquina enfrenta dificuldades geográficas para extração, agravando-se ainda pelo fato de que o avanço tecnológico aumentou a exigência do empregador aos trabalhadores nos cuidados com a extração da cana.

As vitimas deste tipo de trabalho degradante são cidadãos com pouco ou nenhum grau de escolaridade, em situação de fragilidade financeira e social, aliciados nas regiões mais pobres do país, que pela necessidade de sobrevivência, se submetem à violação de seus direitos, geralmente por empreendedores de grande poder financeiro, que exploram estes trabalhadores para a maximização dos seus lucros.

Os acidentes laborais e doenças do trabalho neste tipo de atividade são comuns, não só pela natureza da atividade, mas pela cultura de abano pelo empregador com a segurança e saúde do trabalhador. Tais ocorrências não geram impactos apenas ao trabalhador, mas também à toda coletividade que suporta o custeio da previdência social, bem como da família pela diminuição da renda.

Indo adiante, percebe-se queo meio ambiente de trabalho em questão por si só representa a violação aos direitos de toda uma coletividade de trabalhadores que laboram com a sem condições de segurança e em jornadas extenuantes. Isto porque o dano moral coletivo nas relações de trabalho decorre do desrespeito dos direitos sociais trabalhistas, individuais homogêneos, difusos ou coletivosocasionando a ofensa de bem extrapatrimonial, afetando negativamente os valores fundamentaisdeste grupo de pessoas.

Diante disso o Tribunal Superior do Trabalho entendeu, por maioria, pelaresponsabilidade civil objetiva do empregador, uma vez que as atividades relativas ao corte de cana colocam em risco o trabalhador de diversas formas, entre eles aqueles decorrentes da queima do produto, como ocorreu no caso concreto.

Apesar da Constituição Federal de 1988 dispor no seu art. 7º, caput e inciso XXVIII a responsabilidade subjetiva, ou seja, apenas após a comprovação de dolo e culpa, haveria a imposição de o empregador indenizar o dano que causar. O Código Civil prevê no art. 927, que no caso das atividades de risco, a responsabilidade será objetiva, dispensando a referida comprovação. E neste sentido, a norma constitucional não exclui a aplicabilidade da norma civil, uma vez que essa é aplicável de forma complementar no Direito do Trabalho, pelo princípio da norma mais favorável, tendo em vista que se busca o direito à vida e saúde do trabalhador.

Por se tratar de ação proposta individualmente pelos herdeiros da trabalhadora falecida, não foi apreciada a lesão dos demais trabalhadores pertencentes ao mesmo meio ambiente degradante. Assim surge a possibilidade da atuação do Ministério Público do Trabalho como defensor dos direitos desta coletividade.

A Ação Civil Pública é instrumento típico de proteção jurisdicional dos interesses coletivos, e no caso aqui analisado, sua impetração objetivaria a reparação desses danos coletivos, que lesionaram, de maneira profunda, interesses de expressivo grupo de trabalhadores.

A aceitação do instituto no direito do trabalho não é unanimidade, uma vez quea doutrina minoritária nega possibilidade do ajuizamento da ação pelo *parquet* por inexistência de previsão legal expressa. Porém os tribunais superiores têm sedimentado o entendimento da possibilidade da condenação ao dano moral coletivo in reipsa em benefício da comunidade lesada.

A condenação do empregador ao dano moral in reipsa pela prática de atos antijurídicos e ofendendo o patrimônio moral coletivo é fato que precisa ser divulgado objetivando preventivamente a erradicação dessas condutas ofensivas à dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ALVES, F. **Por que morrem os cortadores de cana?**. Saúde e Sociedade. 2006; Volume 15(3):90-8.http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902006000300008. Acesso em 05/05/2018.

De Abreu, Dirce et al. A produção da cana-de-açúcar no Brasil e a saúde do trabalhador rural. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 9, n. 2, p. 49-61, 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/72967>.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes**. Segurança do trabalho e gestão ambiental**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BOAS,SorayaWingster Vilas e DIAS, Elisabeth Costa. **Impactos da Indústria Canavieira no Brasil.** Brasil – Novembro de 2008, IBASE - Instituto Brasileiro de Análises Econômicas e Sociais. http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05922.pdf. Acesso em 05/05/2018.

BRASIL. Ministério Público Federal.MPF/MG obtém condenação de três pessoas por aliciar trabalhadores para corte de cana-de-açúcar. Sala de Imprensa. 2017.Disponível emhttp://www.mpf.mp.br/mg/sala-de-imprensa/noticias-mg/mpf-mg-obtem-condenacao-de-tres-pessoas-por-aliciar-trabalhadores-para-corte-de-cana-de-acucar. publicado em 04/05/2017. Acesso em 05/05/2018.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RECURSO DE REVISTA 24000-27.2009.5.01.0283. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Diário de Justiça Eletrônico 26/02/2016. Acesso em 05/05/2018.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RECURSO DE REVISTA 1362-27.2011.5.15.0093, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 05/04/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/04/2017. Acesso em 01/04/2019.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2018/01/AEPS-2016.pdf. 2016. Acesso em 23/05/2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. 2015. Disponível em http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8399039. Acesso em 23/05/2018.

CIRINO, Samia Moda. **Sustentabilidade no meio ambiente de trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano**. Jus Laboris – Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho -2014. https://hdl.handle.net/20.500.12178/94993. Acesso em 05/05/2018

BRASIL. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2019. Disponível em:<http://bi.mte.gov.br/eec/pages/consultas/evolucaoEmprego/consultaEvolucaoEmprego.xhtml#relatorioSetorEco> Acesso em: 28/03/2019.

COSTA, Beatriz Souza. **Meio Ambiente como direito à vida: Brasil, Portugal e Espanha.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **A Importância da Ação Civil Pública no Âmbito Trabalhista.** Revista Jurídica Virtual - Brasília, vol. 3, n. 25, jun. 2001. Disponível em <file:///C:/Users/CAMILLA/Downloads/914-1830-1-SM%20(2).pdf> Acesso em 01/04/2019.

GARATINI, Mariana Cristina; PORTO, Ana Luiza Figueira. **A evolução da responsabilidade civil no direito constitucional contemporâneo:** do dano moral in nature ao dano moral in reipsa. Cadernos de DereitoActual Nº 8 Núm. Ordinario. pp. 399-412. Espanha. 2017. Disponível em:

<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/230/170>>. Acesso em 31/03/2018.

.

KOKOL, Awdrey Frederico; Misailidis, MirtaLerena. **A agricultura canavieira e os direitos fundamentais dos cortadores de cana-de-açúcar inseridos no contexto do desenvolvimento sustentável: políticas públicas e controvérsias**. Revista do Direito – UNISC- Nº 36, Julho/Dezembro 2011. Acesso em 05/05/2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente da relação de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição** – 4. Ed- São Paulo: LTr, 2010.

MORAES, Monica Maria Lauzid de. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa/ Monica Maria Lauzid de Moraes.** São Paulo: LTr, 2002.

NEFFA, Julio Cesar. **¿QUE SON LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Propuesta de una perspectiva.**1988. Buenos Aires. HVMANITAS.

NOVAES, José Roberto. **Trabalho nos canaviais:** Jovens entre a enxada e o facão**.** Revista Ruris. Campinas-SP. v.3, n.1, p. 103-127, mar. 2009. Acesso em 28/05/2018.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código penal comentado**. 9 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

REMEDIO, José Antonio; MARTINS, Ana Luísa Guimarães Fonseca. A **ADMISSIBILIDADE DO DANO MORAL COLETIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. Conpedi Law Review**, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 334-353, fev. 2018. ISSN 2448-3931. Disponível em: <http://portaltutor.com/index.php/conpedireview_old/article/view/479>. Acesso em: 01 abr. 2019. doi:http://dx.doi.org/10.26668/2448-3931_conpedilawreview/2017.v3i2.479. Acesso em 01/04/2019

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** São Paulo: LTr, 1996.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: a erradicação do trabalho análogo ao de escravo**. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_233478.pdf>. Acesso em 31/03/2019.

SOUZA, Adirleide Greice Carmo de. **Os impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho e a tutela jurídica do trabalhador**. Brasil, 2016. Revista Direito Ambiental e sociedade, v. 6, n. 1. 2016 (p. 250-272). Disponível em <http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/direitoambiental/article/view/4025/2521> Acesso em 31/03/2019.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**: doutrina e jurisprudência. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013

TEIXEIRA, Sueli. **Adepressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/73993> Acesso em 31/03/2019.

TOMI. Kevin. OLIVEIRA, Lourival José de. **Dano moral coletivo nas relações de trabalho**: perspectiva jurídica de caracterização e reparação. Revista do Direito Público, Londrina, v. 11, n. 3, p.113-149, dez. 2016. DOI: 10.5433/1980-511X.2016v11n3p113. ISSN: 1980-511X.

XAVIER, Laura Venâncio. **Assimetria de custos** : um estudo aplicado às empresas da cadeia produtiva do agronegócio brasileiro. 2018. 58 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018.