

ENTRE 'DIREITOS' E 'JUSTIÇA': OS TRABALHADORES DO AÇÚCAR FRENTE À JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE ESCADA/PE (1963-1969)¹

José Marcelo Marques Ferreira Filho²

Resumo

Este artigo analisa os processos trabalhistas iniciados por trabalhadores rurais contra engenhos e usinas na Junta de Conciliação e Julgamento de Escada-PE, órgão criado em março de 1963. Embora existente desde 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho não foi efetivamente aplicada aos trabalhadores rurais. Apenas em 1963, foi criado o Estatuto do Trabalhador Rural e convencionada a *Tabela de Tarefas* que, apesar de nascer com o intuito de reger as relações de trabalho no campo, não foram aplicados na prática pelas empresas sucroalcooleiras na época pesquisada. O objetivo é demonstrar que, conquanto introduzida como mecanismo para ordenar as relações de trabalho no sistema capitalista, a Justiça do Trabalho pouco alterou as condições de trabalho da maior parte dos assalariados rurais.

Palavras-chave: questões trabalhistas; trabalhadores rurais; zona canavieira de Pernambuco.

Abstract

This article analyzes labor court cases initiated by rural workers against *engenhos* (plantations) and *usinas* (mills) in the Junta de Conciliação e Julgamento (local labor court) of Escada, Pernambuco, a body that was created in March 1963. Though it existed since 1943, the Consolidação das Leis do Trabalho (consolidated labor laws) were not effectively applied to rural workers. Only in 1963 was the Estatuto do Trabalhador Rural (Rural Laborer Statute) passed and the *Tabela de Tarefas* (task table) established, which, in spite of emerging as different means of regulating labor relations in the fields, were not generally applied by the sugar and alcohol companies during the period studied. The article seeks to demonstrate that, even as it was introduced as a mechanism to regulate labor relations in the capitalist system, the Labor Judiciary had little effect on the working conditions of the majority of rural wage-earners.

Keywords: Labor court cases; rural workers; sugarcane region of Pernambuco.

Desde que a Europa passou a ampliar sua demanda pelo doce, no século XVI, o Nordeste brasileiro tornou-se seu fornecedor principal, dando início a um dos maiores processos de migração de africanos escravizados para um continente e contribuindo para o amadurecimento do sistema capitalista num nível global. Nesse sentido o professor e antropólogo Sidney W. Mintz destaca-se como aquele que privilegiou, dentre outras contribuições, o caráter moderno da Plantação. Aliás, o conceito de *Plantation*, amplamente empregado pelos estudiosos até a presente data, foi elaborado por ele e seu parceiro intelectual Eric Wolf. Suas idéias de que a modernidade dos engenhos americanos antecede a

¹ O presente artigo resulta da monografia de conclusão do curso de Bacharelado em História, intitulada *Direitos Conquistados, Discretas Esperanças: as leis, os canavieiros e os conflitos na Justiça do Trabalho (Escada, 1963-1969)*, realizada com bolsa de Iniciação Científica do CNPq (PIBIC). Recebeu o prêmio de melhor pesquisa na área de Ciências Humanas no XVII Congresso de Iniciação Científica (CONIC), realizado na UFPE em 2009. É parte integrante do projeto de pesquisa *O Difícil Parto dos 'Direitos': conflitos trabalhistas envolvendo trabalhadores rurais da Zona Canavieira de Pernambuco 1943-1967*, coordenado pela Professora Christine Rufino Dabat.

² Mestrando em História – UFPE, Bolsista CNPq. E-mail: jmmhistoria@gmail.com.

modernidade européia da Revolução Industrial foi elaborada na contramão das tendências evolucionistas da época.³

Até o início da Segunda Guerra Mundial, a Antropologia, ou mais exatamente a Etnologia, caracterizava-se pelos estudos das sociedades que se enquadravam em certas categorias sociológicas bem definidas, isto é, opostas, ou estranhas, à categoria “civilização”. A Antropologia encontrou sua razão de ser no estudo dos povos sem escrita, com tecnologia rudimentar, estratificação social “pouco desenvolvida”, enfim, nos ditos “primitivos”. Para os estudiosos inclinados ao evolucionismo, o estudo dos “primitivos” permitiria reconstruir a história da sociedade humana, identificando nela seus progressos e etapas. “As sociedades estudadas eram isoladas e ‘primitivas’, ou então teriam que ser”.⁴

Concomitante com o colonialismo do século XIX, a Antropologia dita científica estabeleceu uma cumplicidade velada entre saber e poder, onde os discursos e as práticas de dominação eram apresentados como verdades.⁵ O etnocentrismo não foi uma invenção do século XIX, porém, doravante foi apropriado pelo capitalismo no intuito de satisfazer seus interesses econômicos.

A Antropologia americana e européia, *filhas do colonialismo e do imperialismo*, como escreveu Claude Lévi-Strauss, avaliou não apenas os modos de agir e pensar de suas próprias culturas como melhores – em detrimento dos “selvagens” fora dos seus padrões – mas também apresentou os caracteres biológicos e anatômicos dos seres humanos como um argumento “coerente” de diferenciação. Por isso, toda reflexão sobre Antropologia, passa, ou ao menos deveria, por uma reflexão sobre o poder.⁶

Mas em 1948 a Antropologia norte-americana seguiu outros caminhos. Nesse ano, Sidney W. Mintz integrou o Projeto Porto Rico, dirigido por Julian H. Steward, onde escolheu estudar não uma sociedade “primitiva”, mas composta quase inteiramente de “proletários rurais, quer dizer, de assalariados agrícolas pagos para trabalhar nas plantações de cana e que de um lado não consumiam praticamente nada daquilo que eles mesmos produziam”.⁷ Essas comunidades, longe de serem primitivas, eram fruto direto e indireto dos interesses capitalistas estrangeiros. São, precisamente, as condições de trabalho desses assalariados no Brasil o tema central deste artigo.

Críticas foram direcionadas às pesquisas que envolvem a cana-de-açúcar, no sentido de afirmar que tanto a própria cultura, quanto as relações de produção seriam um assunto esgotado. Portanto a sacaricultura e as relações sociais em torno dela constituiriam uma temática vencida.

No entanto, um estudo sério, cuidadoso e detalhado mostra que são vastos os âmbitos a explorar nessa área. Sobretudo existem grandes lacunas com respeito àqueles que eram os responsáveis diretos da produção, os assalariados rurais/cortadores de cana. Essa afirmação é mais notória quando se refere a embates trabalhistas no Judiciário. No campo da Antropologia e da Sociologia trabalhos foram publicados enquanto que as pesquisas históricas fazem referência esparsa sobre esse ambiente, limitando-se a breves comentários sem, contudo, o aprofundamento que a questão exige. Dessa forma, o presente trabalho empenhar-se-á em

³ MINTZ, Sidney W. “Aturando Substâncias Duradouras, Testando Teorias Desafiadoras: A Região do Caribe como Oikoumenê”. In: MINTZ, Sidney. *O Poder Amargo do Açúcar: produtores escravizados, consumidores proletarizados*. Organização e Tradução de Christine Rufino Dabat. Recife: Universitária, 2003, p. 78.

⁴ MINTZ, Sidney W. *Taso, un travailleur de la canne*. Paris: Maspéro, 1979, p. 11.

⁵ SCHULTE-TENCKHOFF, Isabelle. *La Vue Portée au Loin: une histoire de la pensée anthropologique*. Genève: Editions d'en bas, 1985, p. 12.

⁶ Idem, p. 14.

⁷ MINTZ, Sidney W. *Taso, un travailleur de la canne*. Paris: Maspéro, 1979, p. 13.

explorar um terreno que deve sofrer intervenções cuidadosas abrindo novos caminhos, possibilitando questionamentos precisos a respeito da classe trabalhadora rural ligada a indústria canavieira.

Emergindo como instrumento legal de combate à assimetria nas relações de poder na indústria, e levantando como bandeira a proteção dos desiguais, o Direito do Trabalho introduziu mecanismos extra-mercado para compensar as desigualdades criadas pelo sistema capitalista. Inicialmente na esfera dos direitos individuais, e depois dos coletivos, o Direito do Trabalho nasceu – ao menos em princípio – como agente corretor de desigualdades.⁸ As condições históricas, sociais e políticas de seu surgimento, estavam presentes na Inglaterra pós Revolução Industrial quando foram promulgadas as primeiras leis trabalhistas modernas com a intervenção do Estado no disciplinamento das relações entre empregados e empregadores. No Brasil, apesar de normas esparsas anteriores dirigidas ao trabalho humano, sua construção começou nos anos 1930, no chamado Período Vargas, bem como a criação da Justiça do Trabalho.

Embora as competências da Justiça do Trabalho fossem definidas em 12 de dezembro de 1940, pelo decreto 6.596, as primeiras Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ) no Brasil foram criadas em 1932 pelo decreto 22.132. O princípio que as regia era o da conciliação entre as partes, cabendo ao presidente da mesma fazer tal proposta e, se esta não prevalecesse, os demais membros (os dois vogais e ele próprio) profeririam julgamento, que se faria por maioria.⁹

Antes das JCJs, o órgão responsável pela resolução dos conflitos entre empregadores e empregados era a Justiça Comum, embasada na Lei 3.071 de 1º de janeiro de 1916 (Código de Processo Civil) que incluía normas dirigidas ao trabalho. Mesmo após a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, e do Estatuto do Trabalhador Rural (ETR), em 1963, o Código Civil ainda permaneceu sendo demandado nas reclamações apresentadas pelos trabalhadores.¹⁰ Embora, já em 1943, a CLT incluísse várias cláusulas que também eram estendidas aos trabalhadores rurais, na prática, foi o vazio jurídico que predominou até 1963.

“O Estatuto se limitava a levar ao campo os direitos que já eram desfrutados pelos trabalhadores urbanos, muitos deles, já consagrados pela CLT, em 1943, mas ainda não aplicados. O Estatuto do Trabalhador Rural levava ao campo o direito de salário mínimo, a férias anuais remuneradas, ao repouso semanal, ao aviso prévio e a indenização em caso de demissão etc. Dava, também, o direito dos trabalhadores se organizarem em sindicatos iguais aos urbanos, registrados no Ministério do Trabalho. Não era fácil a aplicação da lei no meio rural, ante a complexidade e diversidade das formas de relações de trabalho”.¹¹

Apesar dos benefícios estabelecidos pelo ETR, segundo Antonio Callado: “o Estatuto só foi aprovado porque ninguém acreditava que fosse posto a funcionar”.¹² Apenas com o Acordo do Campo e a *Tabela de Tarefas*, após uma grande greve em novembro de 1963, os assalariados rurais pernambucanos puderam ter algum ganho econômico e político com

⁸ BIAVACHI, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil (1930-1942): A construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr: Jutra-Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007, p. 66.

⁹ Artigo 13 do Decreto nº 22.132 de 25 de novembro de 1932. Lei que instituía as Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamentava suas funções.

¹⁰ Ver tabela I

¹¹ ANDRADE, Manuel Correia de. *Abolição e Reforma Agrária*. São Paulo: Ática, 1987, p. 57.

¹² CALLADO, Antônio. *Tempos de Arraes: a revolução sem violência*. 3º Ed. RJ: Paz e Terra. 1980, p.114.

aumento, embora por curto tempo, de suas remunerações.¹³ Menos de seis meses depois, os militares, apoiados por boa parte da população civil, deflagraram o golpe.

Em meados do século XX, os trabalhadores rurais organizaram-se em Ligas Camponesas e Sindicatos dos Trabalhadores Rurais para lutarem pela reforma agrária e por melhores condições de trabalho. Nesse mesmo recorte, a Revolução Cubana levou os Estados Unidos a cortarem relações comerciais com a ilha. O governo brasileiro incentivou os fornecedores de cana e usineiros frente à expansão do mercado norte-americano para com os produtos brasileiros. Em consequência disso trabalhadores foram expulsos dos sítios. Apesar do recuo causado pelo golpe militar de 1964, a sobrevivência dos Sindicatos de Trabalhadores Rurais e a colocação à disposição dos associados de assessoria jurídica levaram à multiplicação das reclamações formais contra os empregadores. O objetivo desse artigo é compreender como eram resolvidas essas *questões*.

A influência da agroindústria açucareira no município de Escada

A 58 km a sudoeste de Recife, Escada era, inicialmente, uma aldeia indígena sob a proteção das autoridades portuguesas. Somente nas últimas décadas do século XVI foi que a agroindústria canavieira deixou raízes na história do município passando, a partir de então, a ser a atividade econômica predominante. Por requerimento da Coroa, os índios de Escada receberam a doação de uma sesmaria como forma de recompensa pela participação nos combates contra o Quilombo dos Palmares. A cana-de-açúcar encontrou aí não apenas condições naturais favoráveis, mas também, proximidade com o porto do Recife e a possibilidade de usar o rio Ipojuca como via de transporte.¹⁴

Em 1774, os aldeados de Escada compraram mais uma sesmaria, passando assim a possuírem duas léguas de terra, e, em 19 de abril de 1854, foi instalada a Câmara de Vereadores, passando o povoado à categoria de vila.¹⁵ Em 1861 Escada era oficialmente “*a mais rica província de Pernambuco*”.¹⁶ Nessa época, o índio José Francisco Ferreira possuía dois engenhos denominados *Boa Sorte* e *Cassupim*, e a maior parte dos demais indígenas morava em suas terras.¹⁷

Em 1873, Escada passou da categoria de Comarca à Cidade, tornando-se, em seguida, por meio da Lei nº 52, de agosto de 1892, município independente. Nessa época, um grupo de oito famílias que mantinham estreitas relações entre si dominava a propriedade da terra. Além disso, possuíam inúmeras propriedades fora do município, o que ampliava sua influência e poder. Segundo o pesquisador Peter Eisenberg: “*a oligarquia açucareira de Escada protegia e ampliava seu poder mediante o controle da política local. Os cultivadores de cana dominavam os ramos administrativo e judiciário do governo local e dispunham de representação no legislativo estadual*”.¹⁸

Em 1861, dos sete membros na Câmara municipal de Escada, três eram donos de plantações de açúcar. O delegado de polícia era genro de Henrique Marques Lins – um dos maiores donos de engenho de Escada e pertencente à família Lins, que possuía maior influência local – e seus três agentes possuíam, juntos, nove engenhos.

¹³ ABREU E LIMA, Maria do Socorro. *Construindo o Sindicalismo Rural: lutas, partidos, projetos*. Recife: universitária, 2005, pp. 60-61.

¹⁴ ANDRADE, Manuel Correia de. *Lutas Camponesas no Nordeste*. 2º Ed. SP: Ática, 1989, p. 46.

¹⁵ Idem, p. 20.

¹⁶ SILVA, Edson. *Aldeia de Escada: esbrulhos de terra e resistência indígena em Pernambuco no século XIX*. p. 2.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ EISENBERG, Peter. *Modernização sem mudança: a indústria do açúcar em Pernambuco (1840-1910)*. Tradução de João Maria. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977, p. 153.

No início da década de 1860, dos dezessete juizes de paz, doze eram senhores de engenho e somavam dezenove plantações. Na década de 1880, doze dos dezesseis juizes de paz eram donos de engenho ou filhos destes que, ao todo, possuíam dezoito engenhos. Nesta mesma década, dois dos três juizes substitutos do município detinham onze engenhos de açúcar.

A direção dos batalhões da Guarda Nacional de Escada, instrumentos de controle social, era em sua maioria composta por donos de engenho: entre os quinze capitães de companhia desses batalhões, nos anos de 1860, oito eram proprietários de engenho com um total de dezesseis engenhos; na década de 1870, todos os dezesseis capitães de companhia eram proprietários de engenhos.

Os oligarcas do açúcar de Escada também participavam do poder no nível estadual e provincial. Vários senhores de engenho exerceram mandatos na Assembléia Provincial. A primeira Assembléia Constituinte da República contou com a participação de um senhor de engenho de Escada.¹⁹

Assim, Escada, como vários outros municípios na Zona Canavieira de Pernambuco, teve sua história marcada pela dominação dos senhores de engenho, onde os *“barões do açúcar (...) possuíam o poder de mando nas instituições políticas e sociais existentes”*.²⁰

Em 12 de julho de 1962, a Lei 4.088 criou as Juntas de Conciliação e Julgamento nas 2ª, 4ª, 6ª e 8ª Regiões da Justiça do Trabalho. Escada, então, passou a contar com um Tribunal que seria encarregado de gerir as querelas trabalhistas. A partir desse momento, inúmeros trabalhadores passaram a reclamar seus direitos.

O perfil dos trabalhadores que procuravam a Justiça do Trabalho de Escada

“O Poder Judiciário é inerte. Trocando em miúdos, isso significa que o juiz só atua, só emite sentenças, quando provocado. Enxergando uma irregularidade, por exemplo, o juiz não pode agir espontaneamente, mas só pode atuar se chamado, o que ocorre por meio das ações judiciais”.²¹

Quem reclamaria contra seus patrões num ambiente onde violência e injustiças eram comuns?²² Onde os trabalhadores que *“reagem, recorrendo à justiça, eram muitas vezes ameaçados de morte ou de destruição de seus bens”*?²³

Do total de 831 processos iniciados na JCJ de Escada entre os anos 1963 e 1969, 753 referiam-se a empregados de usinas e engenhos (gráfico I), isto é, assalariados rurais, na sua maioria do sexo masculino e analfabetos (cerca de 80%), que viviam em condições de pobreza,²⁴ e residiam ou trabalhavam nos municípios de Água Preta, Amaragi, Brejo da Madre de Deus, Cabo, Cortez, Ipojuca, Limeira, Moreno, Primavera, Ribeirão, Rio Formoso, Serinhaem e Vitória de Santo Antão.

¹⁹ Idem, pp. 153-154.

²⁰ ABREU E LIMA, Maria do Socorro. *Construindo o Sindicalismo Rural: lutas, partidos, projetos*. Recife: universitária, 2005, p. 26.

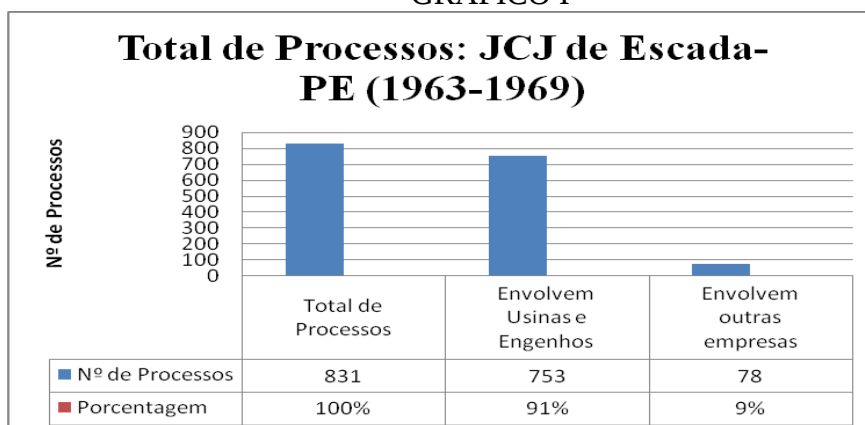
²¹ NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. “Ministério Público e defesa da cidadania”. In: PINSKY, Jaime (Org.). *Práticas de Cidadania*. São Paulo: Contexto, 2004, p. 22.

²² ABREU E LIMA, Maria do Socorro. *Construindo o Sindicalismo Rural: lutas, partidos, projetos*. Recife: universitária, 2005, p. 26.

²³ ANDRADE, Manuel Correia de. *Lutas Camponesas no Nordeste*. Op. cit., p. 22.

²⁴ BOLETIM DO INSTITUTO JOAQUIM NABUCO DE PESQUISAS SOCIAIS. Ministério da Educação e Cultura, nº 15, Recife, 1966. PESQUISA NUTRICIONAL NA ZONA DA MATA. Instituto de Nutrição da UFPE, Recife, 1968.

GRÁFICO I



Grande parte dos processos tratava de trabalhadores já demitidos da empresa em que trabalhavam, sobretudo porque, os ainda empregados, tinham medo de entrar na Justiça em virtude da possibilidade de perder seus empregos; de sofrer algum tipo de ameaça; de perder ‘sua’ casa; de sofrer agressões físicas. Apesar das difíceis condições, o trabalho nos canaviais era a única alternativa para muitos trabalhadores. Em Escada, a principal atividade econômica estava ligada à indústria açucareira, que controlava a maior parte da mão-de-obra. O gráfico do total de processos iniciados na JCJ de Escada entre os anos 1963 e 1969, mostra a grande influência da atividade açucareira no município, pois, embora trabalhadores de quaisquer outras empresas – supermercados, padarias, farmácias, pousadas etc. – pudessem reclamar na JCJ de Escada, 91% delas foram iniciadas por empregados de usinas ou engenhos, dos quais 2% eram declaradamente empregados no parque industrial.

Apenas 14 processos envolviam mais de um trabalhador. Para citar um exemplo, no processo 485/66, cada um dos 21 trabalhadores reclamou NCr.\$ 117,42 relativos a férias e diferença salarial. Por unanimidade, a reclamação foi julgada procedente – já que o próprio preposto da usina confirmou “*que a reclamada realmente não pagou os reclamantes a Diferença Salarial pedida na petição inicial, bem como não pagou o 13º salário de 1965*”. Entretanto, o advogado da reclamada afirmou que a decisão era nula, por não constar a assinatura dos vogais. Para fundamentar o recurso, o mesmo citou o regimento da Junta: em todo colegiado composto por três membros, apenas um pode não votar. Isto é, a reclamada afirmava que faltava a força normativa, pois, “*diante de tal irregularidade, nada compeli- rá a reclamada em fazer pagamentos recorrentes de obrigações trabalhistas aos reclamantes*”. O

processo então foi revisto e conciliado na base de NCr.\$ 35,00.²⁵ O processo 1176/66 envolveu o maior número de reclamantes: 62 operários.

Os principais direitos reclamados

Entre os processos abertos na JCJ de Escada no período analisado, 296 (39,3%) referiam-se a rescisão de contrato. As férias (353, 46,9%) e o 13º salário (345, 45,8%), geralmente reclamados conjuntamente, eram os objetos mais freqüentes dos 455 processos. Diferença salarial (266, 35,3%), aviso prévio (129, 17,1%), salários retidos (79, 10,5%) bem como indenização por tempo de serviço (114, 15,1%) também compunham as solicitações.

As anotações das carteiras profissionais, sobretudo sua regularização quanto à data efetiva em que o trabalhador foi contratado, foram objeto de 139 (18,5%) reclamações. Segundo o artigo 13 da CLT: *“É adotada no território nacional, a carteira profissional, para as pessoas maiores de dezoito anos, sem distinção de sexo, e que será obrigatória para o exercício de qualquer emprego ou prestação de serviços remunerados”*. Na seção VIII que trata das penalidades verifica-se que:

Art. 49: “Para os efeitos da emissão, substituição ou anotação de carteiras profissionais, considerar-se-á crime de falsidade, com as penalidades previstas na legislação vigente:

- a) fazer, ao todo ou em parte, qualquer documento falso ou alterar o verdadeiro;
- b) afirmar falsamente a sua própria identidade, filiação, lugar do nascimento, residência, profissão ou estado civil e beneficiários, ou atestar falsamente os de outra pessoa;
- c) acusar ou servir-se de documento, por qualquer forma falsificado;
- d) falsificar, fabricando ou alterando, ou vender, usar ou possuir carteiras profissionais assim alteradas”.

Embora considerado crime e existindo penalidades previstas, a JCJ de Escada homologou anotações da carteira profissional em data diferente da que o trabalhador começou efetivamente a trabalhar.²⁶ As demais reclamações se referem à retificação da carteira profissional; repouso semanal remunerado; salário gestante; horas extras; feriados; abono família; cumprimento de acordo; salário correspondente ao contrato; licença doença; mudança de função; desistência de estabilidade; homologação do fim da estabilidade e homologação do FGTS; reintegração; complemento de indenização, totalizando 57 processos (7,5%).

Dos 753 processos reclamados, apenas 175 explicitavam alguma lei para fundamentar a petição (Tabela I). A CLT, presente em 164 processos, foi a mais solicitada, e em algumas petições era acompanhada de outro instrumento legal: ETR; Código do Processo Civil (CPC); e a Lei 4.090 de 1962 que instituiu a gratificação de Natal para os trabalhadores.

TABELA I

²⁵ Como o período analisado foi entre 1963 e 1969, os processos até 1967 tem por base o Cr\$ (cruzeiro) e os desta data até 1969 o NCr\$ (cruzeiro novo). Mil cruzeiros correspondiam a um cruzeiro novo.

²⁶ Alguns exemplos: processo 2032/65 o reclamante começou a trabalhar em 13/09/1952 e a Junta, por meio do Termo de Conciliação, homologou a assinatura da carteira profissional para 30/04/1963; processo 2112/65 início em 24/06/1959 e assinatura em 5/10/1962; processo 2186/65 início em 1/09/1936 e assinatura em 12/10/1945; processo 2188/65 início em 15/02/1940 e assinatura em 10/10/1947; processo 2196/65 início em 10/10/1952 e assinatura em 12/10/1956.

LEIS SOLICITADAS NAS PETIÇÕES APRESENTADAS NA JCJ DE ESCADA (1963-1969)		
Leis	Presença em nº de Processos	% (de 457)
CLT	145	31,7%
CLT e ETR	7	1,5%
ETR	7	1,5%
CLT, ETR e Lei 4.090	9	1,9%
CLT e CPC	1	0,2%
CLT, ETR, CPC, Lei 4.090	2	0,4%
Lei 670	1	0,2%
Lei 59.820 (aprova o FGTS)	3	0,6%
Total	175	38,0%

Embora dispondo de um instrumento normativo que regia especificamente suas relações de trabalho – o ETR – os trabalhadores rurais, em sua maioria, reclamavam com base na CLT. Segundo os próprios trabalhadores rurais da Zona da Mata Pernambucana, os direitos constituem um marco importante na história das relações de trabalho. Eles estabelecem uma cronologia/periodização própria, afirmando que só no governo de Miguel Arraes esses direitos foram revelados: “ninguém sabia desses direitos, que Getúlio Vargas votou, mas que encobriram! Quando Miguel chegou aí foi descoberto”.²⁷ Talvez uma das possíveis explicações para a CLT ser amplamente reclamada seja que, embora estabelecidos, os aparatos legais, não foram implementados na era Vargas. Talvez uma atitude protesto reivindicando uma lei que, apesar deles não conhecerem desde sua criação, poderia tê-los beneficiado.

A “liberdade” de ir, vir e desistir

Gorender já questionou se a abolição da escravidão trouxe, realmente, a liberdade tão esperada pelos escravos.²⁸ Ou foi uma abolição pela metade, como sugeriu Francisco Julião.²⁹ O trabalhador rural escolhia vender sua força de trabalho ou o fazia devido à necessidade de sobrevivência? A tradição escravista teve um peso considerável sobre as relações de trabalho, o que “*redundou num clima particularmente violento entre empregadores e empregados rurais*”.³⁰ A seguir serão apresentados e discutidos alguns pontos presentes nos autos que remetem à “liberdade” e “vontade” do trabalhador.

As rescisões de contrato por “livre e espontânea vontade”

Das 296 rescisões de contrato encontradas na documentação da JCJ de Escada, 177 eram avocadas *amigáveis*, 101 de rescisões de contrato por *livre e espontânea vontade*, e apenas 18 se referiam a apenas rescisões de contrato, sem adjetivos e sem ressaltar a unilateralidade.

²⁷ José Severo da Silva citado por DABAT, Christine Rufino. *Moradores de Engenho: estudo sobre as relações de trabalho e condições de vida dos trabalhadores rurais na zona canavieira de Pernambuco, segundo a literatura, a academia e os próprios atores sociais*. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2007, p. 699.

²⁸ GORENDER, Jacob. *A Escravidão Reabilitada*. São Paulo: Editora Ática, 1991.

²⁹ INSTITUTO JOAQUIM NABUCO DE PESQUISAS SOCIAIS. O problema Agrário na Zona da Mata de Pernambuco. Recife: Imprensa Universitária, 1965.

³⁰ DABAT, Christine Rufino. “uma ‘caminhada penosa’: a extensão do Direito trabalhista à zona canavieira de Pernambuco”. In: *Clio*. Revista de Pesquisa Histórica, Recife: EDUFPE, ISSN 0102-9487, nº 26.2, 2008, PP. 293-294.

Processo 142/64

“O trabalhador rescindia espontaneamente o contrato (...) para jamais pleitear contra a mesma qualquer direito com base no referido contrato, bem como renunciava em caráter irrevogável aos seus direitos de estabilidade para com a empregadora”.

Processo 463/64

“Venho pela presente, solicitar, livre de qualquer espécie de coação e em caráter irrevogável, a rescisão amigável do meu contrato (...) visto pretender viajar para fora deste município (...) a rescisão a que acima alude é consequência de minha livre e espontânea vontade, correspondendo a interesses de ordem particular”.

O processo 463/64 trata de um documento previamente formulado, comumente utilizado por empresas diferentes, inclusive fora do município analisado, no momento da rescisão contratual. O mesmo conteúdo, impresso em quantidade, foi assinado por 101 trabalhadores, dos quais apenas 33 assinavam o nome. Em virtude de que o trabalhador evidenciaria que sua saída do trabalho era *livre de qualquer espécie de coação*, já que as rescisões de contrato eram previstas por lei? Por que renunciar em caráter irrevogável aos *direitos* e vantagens que tenham ou possam ter em virtude do seu contrato de trabalho? O que teria levado esses trabalhadores a *pedir as contas*? Uma possível resposta ilustra-se na fala do seguinte trabalhador: “*E quando não bota pra fora vai imprimando, vai imprimando, vai imprimando, mode a pessoa pedir as contas. Quando pede as contas, diz: Eu não botei você pra fora. Não botei o sr. pra fora. Pediu as contas, não tem direito de nada, nem ao aviso breve (aviso prévio)*”.³¹

Especulações podem ser feitas acerca dessa documentação oficial. Como mencionado acima, a conjuntura era favorável à expulsão dos *moradores*. Foi o momento em que o Brasil assumiu o mercado norte-americano que havia cortado relações comerciais com Cuba na importação de açúcar. Terras parcialmente utilizadas pelos trabalhadores passaram a ser “limpadas” para a plantação de cana com subsídios governamentais. Áreas, onde antes existiam casas, sítios e matas, foram ocupadas pela plantação. Os antigos *moradores* passaram então a viver nos arruados e, posteriormente, nas pontas de rua. Embora continuassem, em sua maioria, trabalhando na produção de açúcar, doravante como empregados, sobretudo temporários.³²

O trabalhador demitindo-se por “*livre e espontânea vontade*” resolveria três problemas fundamentais: liberava a classe patronal dos encargos trabalhistas e as terras para o plantio de cana, além de manter o controle da empresa sobre a mão-de-obra, pois, sendo a taxa de alfabetizados muito baixa, a maioria dos trabalhadores não encontrava facilmente outras oportunidades de trabalho fora dos canaviais.

As desistências na continuidade do processo

Durante a etapa de leitura documental, 6 processos chamaram atenção, pois os trabalhadores reclamantes, no dia da audiência, desistiram de levar a lide adiante. O primeiro caso é o processo 60/64, quando o trabalhador J.I.R, solteiro, e com 13 anos de serviço, depois de recuperado de um acidente de trabalho sofrido a serviço de uma usina “*pede, por ser estável, sua reintegração, com os direitos e vantagens de sua categoria, salários vencidos*

³¹ Trabalhador de 45 anos residente na rua citado por SIGAUD, Lygia. *Os Clandestinos e os Direitos: estudo sobre trabalhadores da cana-de-açúcar de Pernambuco*. São Paulo: Duas cidades, 1979, p. 109.

³² SIGAUD, Lygia. *Os Clandestinos e os Direitos: estudo sobre trabalhadores da cana-de-açúcar de Pernambuco*. São Paulo: Duas cidades, 1979.

e vencidos e férias jamais gozadas”. A entrada desse processo foi feita por intermédio do Sindicato dos Trabalhadores da Lavoura Canavieira de Moreno, que citava os artigos 181 e 206 da CLT referentes a acidentes de trabalho. Na Ata de Audiência relativa a essas reclamações consta: “(...) *Presentes as partes, o reclamante pessoalmente e a reclamada representada pelo seu preposto Sr. (...), relatou o Sr. Presidente o processo e com a palavra o reclamante declarou que desistia da presente reclamação*”.

O que explicaria se deslocar até a Justiça do Trabalho para desistir de suas reclamações? Não mais interessado na somatória reclamada, bastaria não comparecer à audiência, causando o arquivamento processual. Isso lhes economizaria tempo e dinheiro indo até o tribunal para simplesmente desistir de suas reclamações. Todavia, de acordo com o artigo 731 da CLT, todos os casos de arquivamentos incorrem em proibição de, dentro do prazo de seis meses, reclamar junto à Justiça do Trabalho pelo mesmo motivo, a não ser em casos de ausência justificada.³³ Ou seja, após seis meses o processo poderia ser reaberto causando incômodo aos empregadores. Indo até a Justiça e declarando ele mesmo sua desistência, primeiro eximiria o empregador de qualquer ônus trabalhista, e depois garantiria que, pelo menos por esse motivo o trabalhador não mais reclamaria na Justiça.

Todas as desistências dizem respeito a trabalhadores que já não prestavam mais serviços à reclamada. Continuar com o processo teoricamente não lhes causaria prejuízo algum no ambiente de trabalho ou ameaça de demissão, motivo que impedia muitos trabalhadores insatisfeitos de reclamar nos Tribunais. Dando continuidade ao julgamento, seus direitos poderiam ser parcialmente garantidos. Embora existam processos cuja longa duração (até mais de 10 anos) – após o trabalhador negar a proposta de conciliação – não permitiu a garantia dos direitos.

Por que desistir da estabilidade?

Ainda discutindo a liberdade, ou possível liberdade, dos trabalhadores da zona canavieira de Escada, dois processos³⁴ tratam de reclamantes que solicitaram a homologação da desistência da própria estabilidade.

Processo 1470/64

P.E.C., ex-operário, declarou que “reiterava os termos de sua carta junto aos autos, pela qual, rescindia, espontaneamente, o contrato de trabalho que mantinha com a requerente, para jamais pleitear contra a mesma, qualquer direitos, com base no referido contrato, bem como renunciava aos seus direitos de estabilidade com a requerente, mediante o pagamento da importância de Cr\$400.000,00 (quatrocentos mil cruzeiros), o que, ouvido pela parte contrária, foi dito que estava de acordo com a rescisão”.

Por princípio legal, artigo 95 do ETR, a estabilidade é um direito e não um dever. Não configurando, portanto, uma obrigação, podendo, assim, renunciar-se a ela, desde que o ato da renúncia não seja consequência de pressões diretas ou indiretas. O trabalhador poderá usá-la enquanto se julgue por ela beneficiado, mas não estará preso a ela caso uma oportunidade melhor lhe apareça. Por isso se entende perfeitamente legal a renúncia à estabilidade.

Todavia, em alguns casos, os empregadores chegavam mesmo a demitir, injustamente, os trabalhadores estáveis, como o processo 100/69, onde o reclamante, que trabalhava desde

³³ SOUSA, Ester Maria Aguiar de. *Juntas de Conciliação em Julgamento: um estudo da eficácia da Justiça do Trabalho, em estudos de caso nas JCJ de Recife*. Dissertação de Mestrado. UFPE, 1984, p. 117.

³⁴ Processos 1470/64 e 5295/65.

26 de junho de 1956, “*ilegal e abusivamente foi demitido da empresa no dia 20 de abril de 1968 atentando a reclamada ao direito da estabilidade que é portador*”. Neste processo, o reclamante faltou no dia da audiência, levando ao arquivamento.

Comum também era a prática de demissões e contratações sistemáticas, ano após ano, pois, conforme o artigo 477 da CLT: “*é assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa*”. O § 1º ainda inclui: “*o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho*”. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 766, de 1969). Demitir os trabalhadores antes que eles completem um ano de serviço, e contratá-los em seguida garantia ao empregador a não responsabilidade com indenizações decorrentes.

Quando as conciliações escondem as diferenças

Como apresentado no início desse artigo, um dos princípios mais importantes que rege a Justiça do Trabalho no Brasil é a conciliação. O possível julgamento só é feito caso as partes não entrem em acordo. Dessa forma, se for feita uma análise, tomando por base a tabela II, do ponto de vista jurídico, a JCJ de Escada garantiu, por meio dos 64,2% de reclamações conciliadas, seu princípio, embora apenas esse dado possa induzir conclusões pouco precisas a respeito do que essas formas de acordo representavam para os trabalhadores. A análise, se feita dessa forma – tomando por base apenas o numero de sentenças conciliadas – é bastante superficial, pois nela não consta a diferença entre o que se ganhava e o que se deveria ganhar – ou aquilo que se perdia.

TABELA II

PORCENTAGEM DAS SENTENÇAS SEM AS RESCISÕES DE CONTRATO E AS DESISTÊNCIAS DE ESTABILIDADE (JCJ DE ESCADA: 1963-1969)		
Sentenças	Nº de processos	Porcentagem
Total	455	100,0%
Conciliados	292	64,2%
Arquivados	141	31,0%
Homologados	3	0,7%
Desistências	6	1,3%
Julgados Procedente	3	0,7%
Julgados Procedente em parte	1	0,2%
Improcedente	1	0,2%
Não consta	8	1,8%

Comum é encontrar, nos termos de conciliação a seguinte disposição:

Processo 1619/65

“Depois de ouvidos na forma da Lei, foi pelo Sr. Presidente proposta conciliação, e tendo os litigantes entrado em acordo, deverá ser este cumprido, nas seguintes condições: Pelo presente acordo o reclamado anotarà a Carteira Profissional do reclamante com data de admissão em (___) de (___) de (___) ao mesmo tempo que pagará ao reclamante a importância de Cr.\$ (___) no dia (___) de (___) de (___) e o saldo no dia (___) de (___) de (___) pelo que o Reclamante dá quitação do 13º salário, e desiste dos demais itens da

reclamação”. (grifo do autor)

No processo 1619/65, o trabalhador, empregado desde 22 de junho de 1932, reclamava férias, 13º salário e anotação da carteira profissional, totalizando Cr.\$ 205.000,00. Entretanto, a conciliação foi aceita Cr.\$27.500,00 – relativo apenas ao 13º salário, pois ele desistiu dos demais itens da reclamação – e sua carteira foi anotada para 27 de julho de 1950, ou seja, 18 anos após ele ter efetivamente começado a trabalhar.

O caso acima transcrito é encontrado em 104 processos (22,85%) do total de 455. As petições variavam de Cr.\$ 23.750,00 a Cr.\$1.651.660,00. Os acordos, de Cr.\$ 2.625,00³⁵ a Cr.\$ 70.000,00. E as datas em que os trabalhadores começaram efetivamente a trabalhar variavam de 1932 a 1959. Abaixo, alguns exemplos da diferença, para o ano de 1965, entre os valores conciliados e os valores pedidos, ou seja, o que ele desistiu.

TABELA III

DIFERENÇAS ENTRE AS PETIÇÕES E AS CONCILIAÇÕES (JCJ DE ESCADA: 1965)			
Nº. do Processo	Valor da Petição em Cr.\$	Valor da Conciliação em Cr.\$	% da Conciliação
2135/65	231.500,00	5.500,00	2,4%
2471/65	217.770,00	9.625,00	4,4%
2473/65	224.560,00	6.737,00	3,0%
2519/65	184.610,00	6.737,00	5,4%
2715/65	258.000,00	13.750,00	5,3%
2716/65	157.000,00	5.500,00	3,5%
2717/65	255.800,00	8.250,00	3,2%

Todos os 104 Termos de Conciliação eram documentos previamente formulados pela Justiça do Trabalho.³⁶ O Poder Judiciário de Escada, ao produzir em série (mimeografado) tal documento, já pressupunha que o trabalhador não ganharia todos os itens solicitados e que ele desistiria de parte de seus direitos? Como adequar tal prática à neutralidade da Justiça do Trabalho? Que motivos levaram 104 trabalhadores, após terem aberto um processo contra a empresa em que trabalhavam ou haviam trabalhado, a abrir mão de parte de seus direitos?

Por ter legitimidade da Justiça,³⁷ as propostas de acordos são sempre legal e juridicamente consideradas justas. Segundo esse princípio, as conciliações seriam concessões recíprocas e não renúncia de direitos. Além dos 104 processos acima mencionados, outras formas de conciliação eram feitas. No processo 217/66, o trabalhador que reclamou Cr.\$ 352.300,00, recebeu Cr.\$ 250.000,00 e aceitou o acordo de devolver a casa e fazer a colheita da lavoura em um ano. Já o processo 1722/64, o reclamante recebeu Cr.\$ 50.000,00 de um total pedido de Cr.\$ 285.000,00 e ainda continuou com a casa, o roçado e a possibilidade de

³⁵ Processo 2112/65: menor acordo feito, pois o trabalhador reclamou Cr.\$ 221.400,00 e recebeu nos termos da conciliação Cr.\$2.625,00, isto é: 1,18% do valor reclamado.

³⁶ Nesses acordos, os formulários com o trabalhador abrindo mão dos seus direitos, já estavam prontos antes mesmo dele entrar com um processo. No dia da audiência, o escrivão apenas utilizava uma máquina de datilografar para preencher os espaços vazios com os valores do acordo, e as datas que seriam pagas as parcelas.

³⁷ MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de Honra e de Guerra: etnografia de uma Junta Trabalhista. Dissertação de Mestrado*. RJ: UERJ, 1991, p. 239.

plantar bananeiras.³⁸ No auto 1761/64, ficou acordado que o reclamado anotaria a carteira profissional do reclamante e lhe propiciaria uma moradia condigna no local de trabalho.

Assim, do ponto de vista estritamente jurídico, as conciliações eram a expressão do êxito da Justiça, já que a mesma se propunha a tal. Porém, não evidenciavam as diferenças entre as classes, como, em certa medida, as escondiam. Longe de uma harmonização/conciliação entre as classes, ela confirma que a história dos trabalhadores rurais na Zona da Mata Pernambucana era, antes de tudo, um ponto de tensão entre contrários: entre o capital e o trabalho; o social e o econômico; o tradicional e o moderno; entre a imparcialidade e a tomada de posição. A Justiça do Trabalho, mesmo homologando conciliações com valores que chegam a menos de 2% do valor reclamado, era prevista para funcionar dessa forma. Isto é, a “liberdade” das partes era soberana. Cabia ao juiz sancioná-la.

A eficácia do Poder Judiciário não estava na rapidez da resolução dos processos, nem no grande número de conciliações. A grande quantidade de processos solucionados em uma única manhã,³⁹ não assegura que a Justiça do Trabalho de Escada procurava rapidamente resolver os problemas dos empregados. Pode-se explicar essa questão em outros termos:

“[o]s acordos mais ruinosos para o trabalhador brasileiro são celebrados, paradoxalmente, perante a justiça, que foi criada para defendê-los. Os juizes, assoberbados de serviços, homologam acordos verdadeiramente irrisórios: salários ganhos, férias, horas extraordinárias, enfim verbas absolutamente incontroversas, são reduzidas a proporções ridículas e aceitas pelo obreiro, que freqüentemente, é advertido da demora das ações, não obstante a correção monetária.

Seria esse o espírito que presidiria a nossa legislação laboral? Teria o trabalhador brasileiro que aceitar, sem pestanejar, transações as mais vergonhosas, porque os processos se alongam, e ele precisa solucionar problemas urgentes, pessoais e de família? (...). Eis algumas questões de suprema relevância e que precisam ser ventiladas com coragem. A estrutura do direito do trabalho brasileiro está em perigo e ameaça ruir a todo instante. Todos se acumpliciam, consciente ou inconscientemente, na trama destinada a fazer desabar todo o edifício: os juizes porque não tem tempo e os processos são muitos, os empregadores que procuram tirar partido da situação e os operários empregados, que desejam receber logo o que quer que seja”.⁴⁰

A antropóloga Moema Maria Marques de Miranda levanta uma questão importante a ser analisada. Segundo ela, um dos mecanismos que possibilita a ascensão profissional de um juiz – que, após ser aprovado num concurso público, submete-se a um estágio probatório no cargo de juiz substituto, para assumir o cargo de juiz titular e começar a trabalhar, em juntas do interior, e só depois ser nomeados em juntas próximo a capital – é seu desempenho profissional. O desempenho de cada juiz era controlado por meio de vários mecanismos: “*cada junta deve enviar mensalmente relatórios estatísticos contendo informações sobre o número de audiências realizadas, de processos solucionados, de reclamantes atendidos, de tempo médio entre a entrada do processo e a realização da primeira audiência etc.*”⁴¹

³⁸ A banana era um dos elementos básicos na alimentação do trabalhador rural como verificado nas rescisões de contrato número 1512/64 e 1513/64 realizadas na base de Cr.\$ 85.000,00 mais 110 pés de banana e Cr.\$ 110.000,00 mais 300 pés de banana respectivamente.

³⁹ No dia 24 de setembro de 1963: 29 processos foram conciliados e 1 arquivado. Dia 6 de maio de 1965 houve 19 conciliações. Dia 18 de maio de 1965: 18 conciliações e 6 homologações de rescisão de contrato. No processo 1001/67 o juiz da Junta, “*com fundamento na celeridade processual*” dispensou o depoimento dos dois reclamantes.

⁴⁰ LAMARCA, Antonio. *Contrato individual de trabalho*. São Paulo: Ed. Revistas dos Tribunais, 1969, p. 19 apud. SOUSA, Ester Maria Aguiar de. *Juntas de Conciliação em Julgamento: um estudo da eficácia da Justiça do Trabalho, em estudos de caso nas JCJ de Recife*. Dissertação de Mestrado. UFPE, 1984, p. 122-123.

⁴¹ MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de Honra e de Guerra: etnografia de uma junta trabalhista*. Op. cit., p. 34.

Além desse mecanismo, existiam as *correições* realizadas anualmente, quando uma equipe de técnicos fazia uma visita avaliando o desempenho administrativo e jurídico da Junta. Segundo esses princípios, o número de conciliações que um juiz realizava, era um dos pontos que determinava sua competência, levando-o, possivelmente, galgar maiores degraus na carreira profissional.

Aglutinando: o princípio conciliatório das Juntas; a ambição profissional dos juízes; sua falta de tempo e o grande número de processos; os empregadores procurando tirar proveito máximo da situação e os empregados, por inúmeros motivos (desemprego, problemas de saúde ou de família, fome, etc.) desejando o quanto antes receber algum valor que supra suas necessidades imediatas (basicamente alimentares) – se pode ter uma idéia das dificuldades que envolviam a resolução de um litígio trabalhista no Brasil.

O empregador, seus prepostos e advogados, conhecendo as possibilidades legais de descumprir parte dos *direitos* sem penalidades, reduziam as alternativas dos trabalhadores a duas: 1) receber uma pequena parcela do que lhe é devido, e desistir dos demais objetos da reclamação, ou 2) dar continuidade ao processo e esperar anos na tentativa, sem muitas garantias, de um julgamento a seu favor. Com a idéia do “*é melhor receber pouco do que nada*” o trabalhador abria mão de direitos adquiridos, aceitando o acordo proposto pelo reclamado.

“Homem, eu acho que para o trabalhador acordo bom é quando ele recebe o dele todo. Acordo para perder dez tostões eu não acho que seja acordo bom. Só acho acordo bom quando ele recebe o dele todo”.⁴²

Um acordo não é apenas uma forma mais rápida de fazer com que as partes se conciliem, para manter a “paz social” vigente. Apenas essa explicação racional e monetária não dá conta de todos os meandros da realidade. Então por que os trabalhadores abriam mão dos seus direitos aceitando tais propostas dos empregadores? Isso se devia à falta de consciência dos trabalhadores? Ou a falta de trabalho dos líderes sindicais, que não conseguiam persuadir seus associados de que não se devia ceder na luta contra a classe patronal? Essas duas explicações, afirma Moema Miranda, deixam de levar em conta traços fundamentais como os mecanismos que permitem o grande número de adiamentos das audiências, principal causa dos acordos realizados: “[O trabalhador faz acordo] por cansaço. Porque às vezes ele sabe que vai ganhar cem mil cruzeiros, mas passa-se os anos... então ele, para receber com dois meses três, faz o acordo de receber quarenta, pelo menos não passar tanta fome”.⁴³

Para o empregador, a vantagem de o processo ser resolvido por meio de um acordo era inegável: “os proprietários acham que tem vantagem em não cumprir a legislação trabalhista, quer ver? Vamos fazer uma matemática simples: você tem mil trabalhadores, não paga o repouso aos mil trabalhadores, aí cem vão para a Junta e reclamam. Mesmo você pagando todas as multas, juros e etc. você não ganhou, pagando a cem e deixando de pagar a novecentos?”.⁴⁴

As reclamações trabalhistas não envolviam apenas questões financeiras, mas também sentimentos de honra e respeito. Os aspectos morais se mostravam de grande relevância: transformar um problema com seu patrão, dono na maioria das vezes da casa em que morava,

⁴² LU, Presidente do Sindicato de Goitá citado por MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de Honra e de Guerra: etnografia de uma junta trabalhista*. Op. cit., p. 225.

⁴³ Arnaldo Gomes, Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Alegrete citado por MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de Honra e de Guerra: etnografia de uma junta trabalhista*. Op. cit., p. 228.

⁴⁴ Rui Lopes, Juiz presidente da JCJ de Alegrete Apud MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de Honra e de Guerra: etnografia de uma junta trabalhista*. Op. cit., p. 235.

em algo público, perante autoridades, representava um importante elemento de ruptura com a ordem tradicional. Para o trabalhador, o importante não era unicamente garantir o cumprimento da legislação a seu favor, mas também fazer valer “direitos” ligados a um sentimento de justiça.⁴⁵ “*O trabalhador ao ‘botar questão’ para além de procurar recuperar, em termos monetários, o que deixou de receber, pretende também restaurar sua honra*”.⁴⁶

Nem os sindicatos e trabalhadores nem os patrões estavam interessados apenas na vitória jurídica, mas também, na vitória política e moral. Antes do Estatuto do Trabalhador Rural “*o processo de trabalho tanto quanto a solução das divergências daí decorrentes, era definido dentro dos muros da propriedade, a partir de critérios tradicionais, tendo como referência a autoridade legítima do senhor de engenho para desempenhar o papel de árbitro. A ausência de qualquer autoridade externa interferindo na vida do engenho decorria e fortificava a posição do proprietário*”.⁴⁷

“Nos primeiros quartéis do século passado, eles [senhores de engenho] foram, com efeito, homens todopoderosos: polícia e justiça dentro de suas terras eram eles (...). As autoridades e a polícia respeitavam os engenhos”.⁴⁸

Sendo assim, a promulgação de uma lei específica para as relações de trabalho nas regiões rurais fez com que o poder dos antigos senhores, o de “justiça” e o de “polícia”, fosse – pelo menos legalmente – limitado, perdendo a legitimidade que o sustentava. A partir da positivação de normas, foi criado um espaço (tribunal) oficial – teoricamente fora do controle direto dos engenhos – para a solução dos litígios. Nesse novo espaço, o proprietário podia aparecer na posição de infrator.

“É para o proprietário razão de humilhação e desprestígio o ser obrigado a comparecer às Juntas de Conciliação e Julgamento, perante a autoridade legal do juiz, sob a acusação de desrespeito à legislação trabalhista. O mesmo ocorre quando é chamado ao sindicato para um primeiro entendimento, momento em que se defronta com seu morador, o advogado e as lideranças sindicais”.⁴⁹

Algumas explicações dos proprietários para o recurso do trabalhador à Justiça do Trabalho – tentando relembrar os saudosos tempos da morada – são a “*ingratidão*”, o “*desrespeito*” e a “*falta de consideração*” dos empregados.⁵⁰ Os proprietários afirmam que, “*antes o trabalhador gostava do patrão e o patrão gostava do trabalhador. Hoje não gosta, porque quem bota o patrão na justiça não gosta dele*”.⁵¹ Ou seja, o ato do trabalhador entrar na Justiça contra a empresa que lhe tinha dado oportunidade de trabalho, é percebido, pelo empregador, como uma atitude hostil.

Porém, diferenças devem ser estabelecidas entre o recorte temporal pesquisado por Moema Miranda – pós ditadura militar, quando, para o sindicato, aceitar um acordo proposto pelo patrão era primeiro abrir mão de parte significativa do valor que lhe era devido, e segundo, ceder a sua pressão abstendo-se da posição de lutar – e o período aqui analisado, marcado pela intervenção sindical, quando acordos eram feitos com a assessoria do sindicato.

⁴⁵ Idem, p. 165.

⁴⁶ Idem, p. 230.

⁴⁷ MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de Honra e de Guerra: etnografia de uma junta trabalhista*. Op. cit., p. 181.

⁴⁸ BELLO, citado por MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de Honra e de Guerra: etnografia de uma junta trabalhista*. Op. cit., p. 181.

⁴⁹ ECHENIQUE, 1972 citado por SIGAUD, Lygia. *Os Clandestinos e os Direitos: estudo sobre trabalhadores da cana-de-açúcar de Pernambuco*. Op. cit.

⁵⁰ MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de Honra e de Guerra: etnografia de uma junta trabalhista*. Op. cit., p. 184.

⁵¹ JOSÉ RANULFO, pequeno proprietário, citado por MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de Honra e de Guerra: etnografia de uma junta trabalhista*. Op. cit., p. 184.

Para os empregadores, as entidades sindicais eram “*fábricas de questão*”, cujo objetivo principal era “*enriquecer seus dirigentes*”.⁵² Porém, em 1969 na Junta de Conciliação e Julgamento de Escada, o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Ribeirão foi alvo de reclamação, sob a acusação de não pagar aviso prévio, indenização, férias, 13º salário e diferença salarial. Embora tal ato não fuja à normalidade, visto a ausência do regime democrático e a intervenção nos sindicatos.

“Em cada cidade daqui da Zona da Mata tem sempre uns quatro ou cinco advogados que vivem da indústria da questão. Às vezes o trabalhador chega lá para reclamar uma coisa que, às vezes ele até tem direito, e aí o advogado diz: ‘Mas porque você não reclama também isso e aquilo?’” (Agrônomo da Usina Caetés).⁵³

Segundo os proprietários, “*o principal objetivo de tantas reclamações trabalhistas é o interesse do sindicato (...). O sindicato fica com 20% de tudo o que o trabalhador recebe*”.⁵⁴ Contudo, quem pagava aos sindicatos não era o trabalhador, e sim a reclamada, um valor correspondente a 15% do total sentenciado. Dessa forma, ser derrotado no tribunal representava uma dupla perda: ter que pagar os “direitos” sonogados, e mais uma quantia destinada à manutenção do departamento jurídico sindical. “*Segundo os proprietários, a não ser pela ação dos sindicatos, os trabalhadores não iriam a justiça*”.⁵⁵

Na afirmativa de Moema Miranda, “*a proposta de acordo soa como um aceno de paz, como um reconhecimento público da dívida contraída com ele. Esta proposta, feita publicamente, equivale ao seu reconhecimento como devedor, disposto a reparar um erro. Isso permite pelo menos em termos morais, a restauração da posição do trabalhador dentro do sistema*”.⁵⁶

Dizer que os proprietários, ao oferecerem um *acordo*, estavam dispostos a reparar um erro é, em certa medida, afirmar que as empresas passaram a reconhecer a soberania dos direitos positivados. Tal assertiva não se aplica aos casos analisados na JCJ de Escada, visto a permanência do não pagamento dos direitos aos trabalhadores. O empregador não cumpria a lei trabalhista porque, na maioria dos casos, no dia da audiência faria um acordo com valores bem abaixo do devido legalmente.

Quando os juízes decidem decidir

Conforme a tabela II, apenas cinco reclamações foram julgadas, dentre as quais um dos reclamantes era cabo de estrada de ferro (569/67), um industriário (1784/66), outro foguista de locomotiva (141/68), trabalhador rural (processo 1191/67), e auxiliar de enfermagem (467/69). Destas, as três primeiras foram julgadas procedentes, o processo que envolveu o foguista de locomotiva foi julgado improcedente e o da auxiliar contra o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Ribeirão, procedente em parte.

O primeiro caso escolhido diz respeito a um cabo⁵⁷ – função geralmente considerada pelos trabalhadores como dura e insensível – que reclamou a anotação da carteira profissional para 6 de junho de 1929. Seu tempo de serviço anotado constava início em 3 de julho de

⁵² MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de Honra e de Guerra: etnografia de uma junta trabalhista*. Op. cit., p. 93.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ MARCOS RIBEIRO, Fornecedor de Cana, Alegrete, citado por MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de Honra e de Guerra: etnografia de uma Junta Trabalhista. Dissertação de Mestrado*. RJ: UERJ, 1991, p. 93.

⁵⁵ Idem, p. 94.

⁵⁶ Idem, p. 230.

⁵⁷ O processo 1144/67 também foi iniciado por um cabo. O advogado de defesa alegou que “*a administração da reclamada teve conhecimento através de vários trabalhadores que o reclamante [cabo] ao anotar as tarefas de alguns trabalhadores, o fazia para mais, o que caracteriza ato de improbidade*”.

1940. Depois de ouvidas as testemunhas que, ou confirmaram a versão do trabalhador, ou alegaram não saber o tempo de trabalho do mesmo e ter procedido à averiguação das provas documentais, a Justiça decidiu julgar procedente seu pedido, condenando a empresa a assinar sua carteira profissional para a data requerida. Apesar de a reclamada defender-se afirmando que o reclamante estava usando de “*má fé*”, pois somente em 1967 ele se dirigiu à Justiça para reclamar uma irregularidade constatada anos antes, o juiz e os vogais julgaram procedente.

O processo iniciado pelo foguista de locomotiva, empregado estável, vítima de agressões físicas, foi julgado improcedente, devido à ausência de testemunhas. Apesar do representante do reclamante ter requerido um “*prazo de 48 horas para fazer prova do motivo superior que deu motivo a ausência das testemunhas*”, a reclamada declarou se opor, uma vez que “*o reclamante não juntou o roll de suas testemunhas nem justificou a ausência até a hora da audiência*”. A Junta indeferiu o requerimento de adiamento, e julgou improcedente, fundamentando que, mesmo sendo um empregado estável, o reclamante havia abandonado o emprego sem justa causa.

O caso da auxiliar de enfermeira contra o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Ribeirão teve como objetos: indenização, aviso prévio, férias, 13º salário, diferença salarial e anotação da carteira profissional para a data em que começou efetivamente a trabalhar, 3 de junho de 1965, e não 1 de novembro de 1967, conforme declarado pelo empregador. Apesar da reclamada alegar que a petição era “*totalmente improcedente*”, e que não devia “*nenhuma diferença de salário, uma vez que a mesma não é como alega aux. de enfermeira, nem enfermeira diplomada que tivesse salário regulado por lei, limitando-se apenas a aplicar injeções intramusculares e assistir partos esporádicos*”, reconheceu o não pagamento de dois períodos de férias. Como a reclamante não comprovou a ausência do pagamento da diferença salarial, a Junta declarou procedente em parte, condenando o sindicato a pagar apenas os itens referentes a indenização, aviso prévio e 13º salário, bem como anotar a carteira profissional para a data solicitada na inicial.

Por fim, o caso do trabalhador rural reclamou, por ter sido demitido injustamente: indenização, aviso prévio, 13º salário e diferença salarial. A reclamada, em sua defesa, alegou que o trabalhador “*abandonou os serviços depois de um atrito que teve com um empregado do comerciante, proprietário do barracão do engenho; que essa contenda havida entre o empregado do barracão e o reclamante se deu por haver o reclamante subtraído algumas mercadorias do barracão*”. Ainda segundo a reclamada, a discussão entre o empregado e o dono do barracão resultou em luta armada. Depois desse fato, o trabalhador não mais compareceu ao trabalho, o que caracterizaria, portanto, abandono do emprego, motivo justo de dispensa.

A primeira testemunha da reclamada afirmou que havia ouvido de alguns que o atirador havia sido o genro do administrador, e, de outros, que teria sido o filho do administrador; que o reclamante era dado ao vício do álcool e que dias atrás, o mesmo havia espancado o vigia do engenho onde morava. Já a segunda testemunha defendeu que o reclamante, no dia do ocorrido, estava armado com um facão que depois teria espontaneamente guardado; que nunca ouviu dizer que o trabalhador gostava de furtar mercadorias e que não viu o genro do administrador com arma de fogo no dia.

As testemunhas do reclamante, apesar de não se expressarem sobre o ocorrido (no processo consta que cada testemunha *aos costumes disse nada*), alegaram que (1º testemunha) “*quando chegou no local A.F.C. estava armado de facão e muito bravo; (...) já estava ferido; (...) e quando ele depoente chegou ao local ouviu a vítima ter sido ferida por A.; que ele depoente não tinha aproximação com A.F.C. nada podendo informar quanto aos seu antecedentes*”.

Na segunda Audiência o reclamante alegou que:

“abandonou o trabalho por que não podia trabalhar doente (...); que a doença do depoente foi um tiro dado por um rapaz de nome L.V. empregado do barracão da reclamada; que o depoente trabalhava na estribaria durante 7 dias e isso fazia de dia e de noite e isso quando não podia mais foi agredido; (...) que o ferimento foi no braço esquerdo e provocou imobilidade permanente no ante braço esquerdo; que o depoente continua morando na casa e terra da reclamada; que o autor da agressão não sofreu qualquer punição por parte da reclamada; que não é verdade ter retirado mercadorias do barracão; que não é verdade que depoente se embriague e provoque barulho; que o depoente é fichado no serviço da reclamada e outra carteira estar em poder da reclamada (...); e tem testemunhas para provar o tempo de serviço (...); que o serviço que fala além de suas forças era de capinagem e de estribeiro”.

Os depoimentos das outras duas testemunhas caracterizam uma defesa do reclamante, levando a justiça a julgar procedente a reclamatória, alegando como fundamento principal que *“tudo indica que o reclamante foi vítima de ardis, para inutilizar seu direito de empregado às vésperas da estabilidade, isto é, com mais de nove anos”*.

A Junta de Conciliação e Julgamento de Escada tinha por princípio e prática-regular as conciliações. Entretanto, julgamentos ocorriam em menores proporções. Eles representavam casos atípicos num sistema criado para conciliar e manter a “ordem” estabelecida. Eram falhas na regularidade.

Considerações finais

Criada nos anos 1960, a Junta de Conciliação e Julgamento de Escada recebeu nesse período reclamações de trabalhadores de várias categorias. Mas, como mostram as séries estabelecidas a partir do levantamento e pesquisa de 831 processos referentes a 1963-1969, o maior número de queixas dirigia-se à indústria sucroalcooleira. Mais de 90% dos queixosos haviam sido empregados de algum engenho ou usina. Eram, sobretudo, homens analfabetos, sem carteira profissional assinada e que já não trabalhavam mais para os reclamados. As reclamações mais frequentes se referiam a questões salariais (férias, 13º salário, diferença salarial, salários retidos, aviso prévio etc.). Quase 40% procuravam homologar rescisões contratuais.

Tendo por princípio conciliar as partes litigantes, os quase 65% dos processos conciliados, entretanto, não representavam uma harmonização entre as classes. Por meio das análises feitas sobre as diferenças entre o que os reclamantes de fato recebiam nos acordos, e o que pleiteavam, entende-se que as conciliações escondiam as diferenças, que não eram aparentes apenas nas sentenças. Praticamente metade dos processos conciliados o foi por documentos previamente elaborados pela Justiça do Trabalho de Escada. Estes incluíam em suas alíneas que os trabalhadores receberiam apenas uma parte dos objetos reclamados e abririam mão da outra.

A discussão em torno da suposta “liberdade” do trabalhador que rescindia “livre e espontaneamente” seus contratos de trabalho, bem como daqueles que desistiram da própria estabilidade, contribui para revelar nesses mecanismos armas que eximiam a classe patronal de despesas com os direitos referentes ao tempo de serviço. Para o trabalhador, deslocar-se até a Justiça do Trabalho para afirmar que desistia da continuidade dos processos, era totalmente legal. No entanto, nos processos não consta os motivos de tal escolha. Ademais, grande número de arquivamentos decorrentes do não comparecimento do reclamante na audiência, também estimula o debate.

Se a Sociologia do Direito defende que invariavelmente a promulgação de uma lei tem reflexos na mudança da estrutura social, a análise da documentação mostra que, no caso do Estatuto do Trabalhador Rural e do Acordo do Campo, seus impactos foram discretos.

Aparentando contradição através de leis que garantiam conquistas e leis que permitiam que seus possíveis beneficiários abrissem mão das mesmas, a Junta de Conciliação e Julgamento de Escada assegurou que os comportamentos sociais fossem ajustados às expectativas elitisticamente estabelecidas, àquilo que era considerado de importância maior: controle sobre a classe trabalhadora e manutenção dos lucros por meio do medo e da sujeição. Visto que toda lei parte do pressuposto da continuidade do poder que a edita, a legislação trabalhista brasileira representou, *“um conjunto de regras muitas vezes editadas a contragosto e que atendem, portanto, apenas em parte, aos impulsos das (...) reivindicações de massa. São concessões feitas, passo a passo, sempre na menor medida possível, pelas forças e pelos grupos detentores do controle da economia”*.⁵⁸

Tratava-se, portanto, de uma contradição não antagônica, mas necessária à manutenção do sistema de exploração, pois as leis criadas para proteger os trabalhadores das arbitrariedades cometidas pelos empregadores foram as mesmas que garantiram suas frustrações. Os direitos – ao menos positivamente – foram conquistados como fruto de uma caminhada penosa, mas as esperanças continuaram comedidas e discretas.

Assim, o que se conclui – e conclusão aqui não é no sentido de esgotar as discussões, mas apenas de fazer algumas considerações finais – é que a promulgação de uma lei não produz necessariamente os efeitos sobre as relações sociais que ela visa – em princípio – modificar. A Justiça do Trabalho não era exterior ao sistema tradicional de dominação e, embora um processo não seja um retrato da realidade, mas apenas a “realidade” contada por partes opostas; embora contenha um relato que em muitos casos realça os erros cometidos por uns, e as virtudes de outros, ele não pode ser descartado do elenco de fontes para a pesquisa a respeito dos trabalhadores.

Apesar do princípio do Direito do Trabalho ser o de corrigir as desigualdades – estabelecendo a justiça – estas continuaram aparentes, não apenas pela obviedade da existência dos desiguais, mas talvez por tratar-se de uma desigualdade organizada, pensada e, em certa medida, homologada pela Justiça do Trabalho.

Diferente daqueles que afirmam que os usineiros pernambucanos são *“o orgulho da economia regional e engrandecimento do nosso país (...) que trabalham e se preocupam não só com os lucros, mas com um todo, (...) mostrando que o açúcar sendo administrado pelas mãos daqueles que realmente entendem, pode vir a ser doce para todos”*,⁵⁹ as pesquisas realizadas com essa nova fonte documental, os processos do TRT, contribuem para revelar nas vozes que escutamos, ecos que foram emudecidos.⁶⁰ *“A mitologia de benevolência e humanidade, elaborada pela literatura produzida pela classe dominante, não invalidou as observações de testemunhos sobre as condições desumanas de vida e de trabalho dos herdeiros dos escravos”*.⁶¹

Na posição de trabalhadores assalariados e dependentes da venda da força de trabalho para a sobrevivência, o nível de remuneração era essencial na manutenção da qualidade de vida. O salário – na ausência quase absoluta de sítios para lavoura branca e garantia de subsistência – determinava o coeficiente de segurança alimentar, e estava diretamente

⁵⁸ ROSA, F. A. de Miranda. *Sociologia do Direito: o fenômeno jurídico como fato social*. 9ª Edição, Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1992, p. 139.

⁵⁹ Retirado da dedicatória e dos agradecimentos do livro *As Usinas de Pernambuco*. Recife: Editora jornalística Manchete dos Municípios LTDA. O livro é composto de biografias de várias usinas.

⁶⁰ BENJAMIN, Walter. “Sobre o conceito de história”. In: *Obras Escolhidas: magia e técnica, arte e política*. Vol. I. 3ª Edição, São Paulo: brasiliense, 1987, p. 225.

⁶¹ DABAT, Christine Rufino. “uma ‘caminhada penosa’: a extensão do Direito trabalhista à zona canavieira de Pernambuco”. In: *Clio*. Revista de Pesquisa Histórica, Recife: EDUFPE, ISSN 0102-9487, nº 26.2, 2008, p. 294.

relacionado com as condições de higiene e saúde. Dessa forma, garantir direitos de férias, 13º salário, horas extras, repouso semanal remunerado, significava também manter um coeficiente nutricional que possibilitava a permanência no mercado de trabalho.

A redução salarial, em decorrência do descumprimento de parte da legislação, abalava o poder de compra do trabalhador com sérias conseqüências para a saúde: deficiência de proteínas, carboidratos e gorduras essenciais ao exercício de uma atividade física intensa. Ademais, fatores de risco estavam presentes no ambiente do corte da cana: acidentes no trabalho e questões ambientais.⁶² Disso resulta riscos à saúde dos trabalhadores, campo aberto para pesquisas futuras.⁶³

Adoecimento e morte pelo trabalho fazem parte da história humana, e algumas das “doenças do trabalho” são quase tão antigas quanto ele. Porém, isso não os faz um atributo natural do trabalho, apenas uma conseqüência possível. O que determina as patologias ditas “ocupacionais” não são a profissão ou o trabalho em si, mas sua expropriação nas relações de produção vigentes na zona canavieira de Pernambuco.

Nessa perspectiva, Christophe Dejours,⁶⁴ autor de importantes obras sobre a temática saúde-trabalho,⁶⁵ propôs uma reflexão política da relação organização do trabalho e saúde dela resultante. Por organização do trabalho, o autor entende: a divisão do trabalho; o conteúdo da tarefa; o sistema hierárquico; as modalidades de comando; as relações de poder; as questões de responsabilidade.

Mais do que um estudo voltado para identificar as correlações entre doenças específicas e profissão, a abordagem da *Psicodinâmica do Trabalho*, encabeçada por Christophe Dejours, preocupa-se com demandas mais abrangentes. O centro de gravidade das investigações passa a ser os conflitos que surgem do encontro entre um sujeito, portador de uma história singular preexistente a esse contato, e uma organização do trabalho cujas características são, grande parte, fixadas independentemente da vontade do trabalhador, e suas conseqüências para a saúde.

⁶² A Organização Mundial de Saúde (OMS) classifica os riscos no ambiente de trabalho da seguinte forma: **riscos físicos** (ruídos, vibrações, radiações ionizantes e não ionizantes, frio, calor, pressões anormais, umidade); **riscos químicos** (poeira, fumos, névoa, neblina, gases, vapores, produtos químicos em geral); **riscos biológicos** (vírus, bactérias, protozoários, fungos, parasitas e bacilos); **riscos ergonômicos** (esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, trabalho em turno e noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade, outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico) e **riscos de acidentes** (arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, eletricidade, probabilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos e outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes de trabalho).

⁶³ A base documental sobre a qual procurar-se-á estabelecer as inter-relações entre o processo de trabalho no corte da cana-de-açúcar e a saúde do trabalhador rural, evidenciando as ligações entre as condições de trabalho, remuneração, nutrição e adoecimento, são os processos trabalhistas do TRT 6ª Região; prontuários médicos dos Hospitais Barão de Lucena e Ulysses Pernambucano; bem como relatório de pesquisas sobre a nutrição dos trabalhadores das indústrias de açúcar e álcool realizados pelo Departamento de Nutrição e Medicina da UFPE e pela Fundação Joaquim Nabuco nos anos 1960.

⁶⁴ Psiquiatra e psicanalista, especialista em Medicina do Trabalho, professor do *Conservatoire National des Arts et Métiers* e diretor do *Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action* em Paris.

⁶⁵ DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5ª Ed. São Paulo: Cortez, 1992. DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Christophe Dejours, Elizabeth Abdoucheli, Christian Jayet. Coordenação Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994. DEJOURS, Christophe. *Le corps, d'abord: corps biologique, corps érotique et sens moral*. Paris: Éditions Payot & Rivages pour l'édition de poche, 2003. DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 7ª Edição, Rio de Janeiro: FGV, 2006. DEJOURS, Christophe. *Travail vivant: sexualité et travail*. Vol. 1, Paris: Édition Payot & Rivages, 2009. DEJOURS, Christophe. *Travail vivant: travail et émancipation*. Vol. 2, Paris: Édition Payot & Rivages, 2009.

Numa abordagem renovadora, o adoecimento *do* e *no* trabalho não deve mais ser reduzido às pressões físicas, químicas, biológicas ou mesmo psicossensoriais e cognitivas, denominadas comumente de “condições de trabalho”, e limitado a aspectos ergonômicos. É necessário, além disso, considerar no trabalho a dimensão organizacional, isto é, a divisão das tarefas e as relações de produção, com base numa polifonia das fontes, inclusive do Judiciário do Trabalho.

Recebido em 20.04.2010. Aceito em 25.04.2010.