

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

ILTON GARCIA DA COSTA

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal 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 Napolini - 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 – Rio Grande do Sul

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 – Goiás

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 III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Ilton Garcia da Costa; Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-704-5

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

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Esta publicação é o resultado de um conjunto de artigos científicos apresentados no XXVII Congresso do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), no GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III”. Vale registrar que esses eventos vêm se convertendo em momentos fundamentais na difusão da doutrina, das correntes jurisprudenciais, de conhecimentos e de experiências forenses no âmbito juslaboralista, merecendo destaque o rigor acadêmico de todos os que participam nesta coletânea. Esse fato consubstancia um valor significativo e uma garantia de seriedade, somados a uma identidade humanista que nós, estudiosos/as do Direito do Trabalho, também costumamos representar no mundo jurídico.

Com temas variados e de grande relevância acerca do mundo laboral, o GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III” oportuniza reflexões muito interessantes. Os temas foram agrupados em seis eixos de apresentação: Globalização; Trabalho Escravo; Meio Ambiente Laboral; Terceirização; Assédio Moral e Reforma Trabalhista.

No âmbito da Globalização cabe salientar a dimensão política da globalização para possibilitar com maior clareza o papel do Estado-nação na complexidade mundial. Neste aspecto, Hannah Arendt apresenta o diagnóstico de que a face do século XX ficou marcada pelos refugiados sem pátria, destituídos de direitos. (CADEMARTORI, 2009).

O desenvolvimento perfaz sob outros doutrinadores com o objetivo de embasar a seguinte problemática: O Valor Social do Trabalho: Numa Reflexão filosófica Frente às Mudanças Estruturais Provocadas pelo Fenômeno da Globalização. autoria: Jazam Santos e Lucilaine Ignacio da Silva.

As Transformações do Mundo do Trabalho: Um Ensaio Sobre a Substituição do Trabalho Humano pelas Novas tecnologias e o Papel do Estado Social frente à Temática. autora: Bárbara De Cezaro; Direito à Desconexão do Trabalho Frente a uma Sociedade Hiperconectada, autora: Barbara Bedin.

O segundo eixo trata sobre o Trabalho Escravo, os trabalhos foram focados na conceituação e caracterização da escravidão contemporânea e das condições análogas às de escravo que têm

sido objeto de discussão de parlamentares, de fiscais do Ministério do Trabalho, de advogados e dos juristas em geral e tem reflexo na efetiva proteção aos trabalhadores ou em sua negação. Nesse eixo os temas apresentados foram: Do Combate ao Trabalho em Condição Análoga à de Escravo sob a Perspectiva da Inclusão Social e da Proibição ao Retrocesso. autores: Rita de Cassia Rezende e Ilton Garcia Da Costa; Standard Probatório para a Configuração do Crime de Escravidão e a Dignidade da Pessoa Humana. autoria: Silvio Carlos Leite Mesquita e Daniela Arruda De Sousa Mohana.

A seguir as apresentações foram destinadas ao Meio Ambiente do Trabalho o Meio Ambiente Natural atualmente uma das maiores preocupações da sociedade moderna e de risco. Os temas apresentados foram: Meio Ambiente do Trabalho: Saúde e Segurança do Trabalhador como Direito Social e Direito Fundamental. autoria: Sonia Aparecida de Carvalho e Maira Angelica Dal Conte Tonial; Programa Trabalho Seguro do TRT de Santa Catarina: A: Ação Institucional de Inserção /Conscientização Social, Prevenção de Acidentes de Trabalho e Defesa do Trabalho Digno, Seguro e Saudável. autor: Ricardo Jahn e dentro desse eixo o Trabalho Infantil Artístico: Limites entre a Liberdade Artística e a Proteção Integral. autoras: Grasielle Augusta Ferreira Nascimento e Maria Aparecida Alkimin; A Teoria do Risco e o Medical Monitoring no Direito do Trabalho Brasileiro. autores: Larissa de Oliveira Elsner , Gustavo Vinícius Ben.

No eixo direcionado à Terceirização das relações de Trabalho, a terceirização pode ser entendida como um reflexo da crescente tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas que ganhou força nas duas últimas décadas do século XX. Autores apontam que o fomento das estratégias de flexibilização das relações de

trabalho ocorreu em estreita consonância com um receituário político de inspiração neoliberal. Nesse sentido cabe mencionar as seguintes apresentações: Novos Contornos Da Terceirização e a Harmonização com os Direitos dos Trabalhadores Terceirizados: Desafios e Perspectivas. de Alinne Bessoni Boudoux Salgado , Caroline Kindler Hofstteter; e Ética Empresarial, Compliance e Terceirização Trabalhista: Possibilidade ou Utopia. autoras: Soraia Paulino Marchi Barbosa , Carina Pescarolo.

Quanto ao tema Assédio Moral o presente estudo se justifica, ao analisar o assédio moral decorrente as relações de emprego, procurando identificar sua forma de manifestação e tipologia, e principalmente, verificando-se se a conduta assediadora no ambiente laboral tem o potencial de gerar efeitos deletérios para além dos atores desta relação e para a sociedade em geral. Do mencionado tema foram apresentados os seguintes trabalhos: As Consequências Individuais e Sociais do Assédio Moral Laboral elaborado por Debora Markman e Mirta

Gladys Lerena Manzo De Misailidis; Discriminação no Trabalho e Exigência de Atestados de Esterilização ou de Gravidez (Lei N° 9.097 /1995). autoria: Karla Jezualdo Cardoso Paiffer , Gisele Mendes De Carvalho; Da Repercussão das Mídias Sociais no Término do Contrato de Trabalho. autoras: Adriana Mendonça Da Silva , Cássia Sousa Costa.

Finalmente os temas levantados foram relacionados à Reforma Trabalhista Lei 13.467 de 2017, a qual traça uma análise acerca do caráter precarizador das relações do trabalho. Inicialmente, demonstra-se que a inserção deste novo modelo no ordenamento jurídico só foi possível em face do recente momento de ruptura democrática. Em seguida, verificam-se os impactos sociais perversos da reforma, a qual precariza o contrato e a remuneração e na liberdade do trabalhador. Por fim, constata-se que a mencionada alteração legislativa afasta a República Federativa do Brasil do compromisso de manter uma agenda para o trabalho decente. Os textos a seguir: A Reforma trabalhista e a Prevalência do Acordado sobre o Legislado: O Limite constitucional da Atuação do Sindicato dos Trabalhadores. autoria de Max Emiliano da Silva Sena e Letícia da Silva Almeida; A Pejotização do Contrato de Trabalho e a Reforma Trabalhista. autoria José Antonio Remedio e Selma Lúcia Doná; Contribuição Sindical: O Desmantelamento do Sindicalismo Brasileiro pela Reforma Trabalhista. autores Silvio Ulysses Sousa Lima , José Eleomá De Vasconcelos Ponciano; Aspectos Intertemporais dos Honorários de Sucumbência Instituídos pela Reforma Trabalhista. autores: Laíssa Fabris de Souza e Luiz Alberto Pereira Ribeiro; O Contrato "Zero Hora" E a Intermitência Democrática. autoria: Ailsy Costa De Oliveira; A Remuneração por Produtividade e o Contrato Intermitente no Setor Sucroalcooleiro. autora: Mariana Loureiro Gama.

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa – UENP

Profa. Dra. Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis – UNIMEP

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.

A REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE E O CONTRATO INTERMITENTE NO SETOR SUCROALCOOLEIRO

PRODUCTIVITY REMUNERATION AND THE INTERMITTENT CONTRACT IN THE SUCROALCOOLEIRO SECTOR

Mariana Loureiro Gama

Resumo

A pesquisa, do tipo revisão de literatura, visa a analisar a constitucionalidade da adoção da remuneração por produtividade para os cortadores de cana-de-açúcar. Para tanto, foram analisadas algumas características do trabalho no canavial e aspectos da tutela laboral. Também constitui objeto de estudo da pesquisa o contrato intermitente com enfoque na repercussão para o trabalhador canavieiro. Os resultados revelam que a adoção da remuneração por produtividade é incompatível com preceitos constitucionais de tutela laboral, pois a motivação econômica que essa modalidade de remuneração proporciona pode levar o trabalhador a comprometer sua saúde e dignidade em busca de maior retribuição financeira.

Palavras-chave: Contrato intermitente, Remuneração por produtividade, Setor sucroalcooleiro

Abstract/Resumen/Résumé

The research, like literature review, aims to analyze the constitutionality of the adoption of productivity compensation for sugar cane cutters. To do so, we analyzed some characteristics of caneival work and aspects of labor protection. It is also an object of study of the research the intermittent contract with focus on the repercussion for the canavieiro worker. The results show that the adoption of productivity compensation is incompatible with constitutional precepts of labor protection, since the economic motivation that this type of remuneration provides may lead the worker to compromise his health and dignity in search of greater financial compensation.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Intermittent contract, Productivity compensation, Sugar and alcohol industry

1. INTRODUÇÃO

O açúcar era uma especiaria altamente valorizada durante a Idade Média, sendo popularizada na Europa e na Ásia por cruzados e árabes em suas peregrinações pelo mundo. Por se tratar de um produto de grande valor de mercado, Portugal passou a interessar-se pela iguaria e a investir na sua produção, desejando usufruir dos resultados lucrativos proporcionados pela empreitada.

Encontrando no Brasil o conjunto de fatores favoráveis à produção do açúcar, Portugal obteve sucesso no seu empreendimento, o que acarretou no aumento da produção mundial do item. Para tanto, utilizou-se, primeiramente, mão de obra indígena, em um segundo momento, mão de obra escrava e, após a abolição, trabalhadores pouco valorizados e com descaso do Poder Público no que diz respeito à proteção e efetivação das normas trabalhistas dirigidas ao setor.

A pesquisa tem por objetivo correlacionar a fragilidade dos trabalhadores rurais empregados no corte manual de cana-de-açúcar à um dos aspectos do poder diretivo do empregador - a possibilidade de determinar a forma como se dará o cálculo da remuneração do seu empregado -, tudo isso frente aos preceitos constitucionais que atribuem ao trabalho o status de direito fundamental.

Busca-se entender aspectos da relação entre o trabalhador do corte manual de cana-de-açúcar e seu empregador. Para tanto, estuda-se esse modelo remuneratório, que traz como fator motivacional a contraprestação econômica, aplicado a uma atividade que tem como característica a necessidade de dispêndio de considerável esforço físico para ser executada, em um ambiente de trabalho propenso ao desenvolvimento de doenças ocupacionais e a acidentes de trabalho. Indagar-se-á a existência de compatibilidade entre essa forma de remuneração e os preceitos constitucionais de tutela ao trabalho. Metodologicamente, utilizou-se de pesquisa histórico-descritiva, em relação aos seus objetivos; quanto ao procedimento técnico, a pesquisa é bibliográfica e documental.

Compreender o trabalho como direito fundamental significa tratá-lo como algo relevante e singular, não se limitando a vê-lo como uma mercadoria a ser negociada a partir da livre manifestação de vontade dos indivíduos. Deve-se considerar a desproporcionalidade na relação entre empregado e empregador, pois é por meio do trabalho que o empregado, hipossuficiente, obtém a sua subsistência. Se, por um lado, o empregador dispõe do direito de conduzir o seu negócio como desejar, em razão do

princípio da alteridade e do poder diretivo que lhe é atribuído, por outro lado há o dever, não só do Estado como do setor privado, de garantir um meio ambiente de trabalho em que seja respeitada a integridade física e mental do trabalhador.

2. O TRABALHO RURAL NA INDÚSTRIA CANAVIEIRA

Até meados do século XVII, a produção açucareira no Brasil conheceu o seu auge, figurando o país como o maior produtor de açúcar do mundo (PRADO JR., 1976, p. 24). Entretanto, os processos produtivos aqui utilizados eram considerados rudimentares quando comparados àqueles de outros grandes produtores mundiais, como as Antilhas. O concorrente, em um método mais eficaz e moderno, separava as atividades industriais das atividades agrícolas, diferente do que faziam os usineiros do Brasil, à época (NOVAES, 1993, p. 13).

Com a Primeira Revolução Industrial, surgem novas tecnologias e desenvolve-se o setor de transportes. A indústria açucareira passa a utilizar maquinário mais moderno, como a máquina a vapor, e são construídas estradas e ferrovias no entorno das usinas. O desenvolvimento de novas formas de produção no setor foi impulsionado, os processos produtivos foram se tornando mais modernos, e isso levou os engenhos, conformação mais rudimentar do setor, a serem gradualmente substituídos pelas usinas de cana-de-açúcar, que melhor equilibravam a produção agrícola e a industrial.

A produção do açúcar seguiu progredindo, alternando períodos de retração e crescimento (NOVAES, 1993, p. 19). No início do século XX, entretanto, dois acontecimentos afetaram profundamente as exportações do produto brasileiro: a crise do mercado mundial, em 1929, e o advento da Segunda Guerra Mundial, no período de 1939 a 1945.

Com o intuito de assegurar a sobrevivência do setor, houve forte iniciativa estatal de caráter protecionista, a exemplo da criação do Instituto do Açúcar e do Alcool (IAA), na década de 1930. O IAA regulava o planejamento, a produção e a comercialização do açúcar nos mercados nacional e internacional, conferindo fortalecimento ao setor (NOVAES, 1993, p. 19/20).

O golpe militar de 1964 repercutiu diretamente na discussão sobre a questão da concentração fundiária no país, tendo como um dos frutos a edição do Estatuto da Terra,

editado sob a lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964, que surge para dinamizar a agropecuária brasileira. Com a proposta de mecanização da conservadora agropecuária nacional, o Estatuto da Terra, o Sistema Nacional de Crédito Rural e a criação do Plano Nacional de Defensivos Agrícolas foram estratégias associadas ao fortalecimento do projeto de modernização do latifúndio arcaico, transformando-o em uma verdadeira empresa rural.

Na década de 1970, houve outro fluxo de modernização do setor, que recebeu suporte de políticas públicas de fomento, destacando-se o Programa de Racionalização e Apoio da Agroindústria Açucareira, o Plano Nacional de Melhoramento de Cana-de-Açúcar (PLANALSUCAR) e o Programa Nacional do Álcool (PROALCOOL), conforme preleciona Novaes (1993, p. 30/31).

Foram feitos grandes investimentos que promoveram a expansão do parque industrial e da capacidade de processamento da indústria açucareira. Em contrapartida, a área agrícola do setor não recebeu relevante investimento de modernização, ficando a expansão da cultura da cana-de-açúcar a cargo somente da ampliação da área destinada à plantação. Isso levou a um descompasso entre a aptidão técnica do fornecedor da matéria-prima e a capacidade tecnológica da indústria.

Os investimentos estatais promoveram uma significativa mudança no perfil da agroindústria açucareira. Experimentou-se uma ampla concentração do setor produtivo, onde usinas pequenas, que não tiveram acesso a recursos estatais, fundiram-se, formando indústrias maiores, enquanto outras foram suprimidas, por não acompanharem a competitividade dos grandes grupos sucroalcooleiros que surgiam no país (ALVES, 2008, p. 35).

Segundo Alves (2008, p. 185), a dinâmica da indústria canavieira, conforme atualmente conhecida, exige que sejam mantidas ao menos duas das principais características que acompanham a história desse setor: o uso de grande extensão terra e a exploração de mão de obra abundante e barata.

2.1. A SAÚDE DO TRABALHADOR NO CANAVIAL

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) não reconhece o trabalho executado sob o sol como sendo trabalho insalubre, conforme Orientação Jurisprudencial 173 da SBDI-

1¹. Consequentemente, a atividade exercida pelo cortador na lavoura de cana-de-açúcar tampouco é reconhecida como ensejadora do pagamento do adicional de insalubridade ao empregado. Entretanto, o corte de cana é uma atividade cuja execução demanda grande esforço físico e é feita ao sabor do tempo, sob chuva ou sol, o que resulta em desgaste físico e mental para o trabalhador.

A energia gasta pelo trabalhador no dia-a-dia das suas atividades dependerá de algumas variáveis, como as condições do terreno onde foi plantada a cana-de-açúcar, observando se há declives ou se é plano; a qualidade da cana a ser cortada, se mais ou menos resistente; e a cana ter sido ou não queimada antes do corte, pois a cana crua gera mais dificuldade em ser cortada (FERREIRA FILHO, 2012, p. 122). Mas, em regra, pelas características das tarefas executadas, sempre haverá considerável dispêndio de energia pelos cortadores de cana.

A rotina dos trabalhadores inicia-se muito cedo, com o preparo da refeição e dos equipamentos que serão levados ao trabalho. Quando não submetidos a extensas caminhadas até o local de trabalho, a espera pelo transporte, não raro, acontece ainda na madrugada. Frequentemente são utilizados ônibus ou caminhões em péssimo estado de conservação para transportar os trabalhadores, juntamente com seus instrumentos de trabalho, o que eleva os riscos de acidentes no percurso, pela característica cortante dos instrumentos de trabalho, que deveriam ficar retidos em local reservado no veículo (LAAT, 2010, p. 97).

A etapa da queima da cana, método que elimina as palhas e facilita o corte, quando utilizada, é um momento que expõe o trabalhador a possibilidade de acidente. As chamas trazem risco de queimadura e de inalação de monóxido de carbono, pois forma-se uma camada de fuligem que, se inalada, é prejudicial à saúde (BARRETO, 2009, p. 120).

O cansaço é outro fator de risco para o trabalhador canavieiro, pois aumenta o risco inerente à operação de objetos cortantes. A fadiga, que é um cansaço acumulado, atinge não só o corpo, mas a mente do indivíduo, e compromete a execução do trabalho.

¹ Orientação Jurisprudencial 173 da SBDI-1: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE). II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE.

Isso repercute na sua atenção, na velocidade dos seus reflexos, no seu raciocínio e nos seus movimentos (FERREIRA FILHO, 2012, p. 124/125).

A Norma Regulamentadora nº 17 (NR nº 17), que visa garantir que a tarefa executada pelo trabalhador esteja adequada às suas características psíquicas e fisiológicas, indica que nas atividades que exigem desempenho físico extremo, como ocorre com os cortadores de cana, a remuneração que varia conforme o rendimento do trabalhador não é recomendada e, se utilizada, deve considerar os reflexos para a sua saúde do trabalhador.

A remuneração por produtividade, quando implementada sem que sejam consideradas as possíveis consequências para a saúde do indivíduo submetido a jornadas intensas de trabalho, em uma atividade extenuante, desrespeita essa norma básica de segurança do trabalho, ao expor a risco a saúde do trabalhador². Nessa conformação, para elevar os ganhos, os trabalhadores tendem a trabalhar cada vez mais, preocupando-se mais com a rentabilidade que a sua crescente produtividade poderá proporcionar, e menos com os eventuais problemas à saúde que aquele ritmo de trabalho potencialmente lhe acarretará, cabendo ao empregador minimizar as possibilidades de risco, ao não adotar esse tipo de remuneração no seu empreendimento.

3. REMUNERAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SETOR SUCROALCOOLEIRO

Os fatores que põem em risco a saúde dos trabalhadores decorrem das tecnologias utilizadas na execução do trabalho e das tarefas que constituem as atividades laborais (SILVA, 2005, p. 893). No setor canavieiro há particularidades no desempenho do trabalho que terminam por expor os trabalhadores a graves riscos de acidentes, adoecimento e morte. O uso de agrotóxicos, o manejo de instrumentos cortantes, a exigência de grande dispêndio de energia e de movimentos ritmados para execução do

² Norma Regulamentadora nº 17 - 17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte: a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores.

trabalho, a exposição a raios solares e a nutrição inadequada são fatores que fazem do corte de cana uma atividade de risco para o trabalhador.

Para execução do corte de cana, os movimentos devem ser ritmados, repetitivos e vigorosos, realizados com uso de objetos cortantes e pontiagudos. Envolvem golpes e torções de corpo, com movimentos de abaixar-se e levantar-se constantes. O cansaço potencializa a exposição do trabalhador a risco de acidentes com os instrumentos de trabalho, como também favorecem o desenvolvimento de doenças ocupacionais por consequência dos movimentos repetitivos (ALESSI, 1997, p. 117).

Isso, associado à remuneração insuficiente e à falta de informação, podem levar o indivíduo a desenvolver uma condição de subnutrição, que afeta sua saúde como um todo, e também pode leva-lo a sofrer acidentes de trabalho, a desenvolver doença ocupacional e, até mesmo, à morte (FERREIRA FILHO, 2012, p. 106/107).

3.1. O SALÁRIO POR PRODUÇÃO

O salário por produção, também chamado por unidade de obra ou por unidade de serviço consiste na atribuição do valor do salário utilizando-se como parâmetro a produtividade do empregado, independente do tempo de trabalho por ele gasto para exercer suas tarefas. Cada unidade produzida pelo empregado recebe um valor previamente determinado e o cálculo do salário se dá pela multiplicação do número de unidades produzidas pelo valor de cada uma delas (DELGADO, 2002, p. 86).

O salário por produtividade não pode ser adotado sem que haja a garantia de que o empregado receberá ao menos um salário mínimo ao final do mês, ainda que não alcance uma eventual meta de produção estipulada pelo empregador. A CF/88, no artigo 7º, inciso VII³, determina que o salário do obreiro nunca será inferior ao mínimo, mesmo para aqueles que percebem remuneração variável. Essa modalidade de medição do salário é mais utilizada para empreendimentos em que a necessidade de alta produtividade é maior do que a de produzir com qualidade. Por este motivo a medida é largamente utilizada no corte de cana: não se exige perfeição técnica no corte, mas apenas o uso da força bruta a fim de que seja atingida a maior produtividade possível.

³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

Há vedação da diminuição brusca da demanda pelas unidades produzidas que resulte em significativa redução salarial para o empregado. Essa prática é proibida pela Constituição Federal, pois significaria desrespeitar o princípio da irredutibilidade salarial, uma vez que o empregado teria seus rendimentos reduzidos pela diminuição da exigência quanto à quantidade de itens produzidos.

A remuneração por produtividade traz algumas consequências negativas, sendo uma delas a transferência de parte do risco da atividade empresária para o trabalhador que, quando não atinge a meta definida por motivos alheios à sua vontade, ele termina por absorver parte do mal resultado da empresa, e isso se reflete em forma de redução salarial (DELGADO, 2002, p. 88).

3.1.1. O SALÁRIO POR PRODUÇÃO E O TRABALHADOR CANAVIEIRO

A agroindústria canavieira é constituída por uma parte industrial e uma parte rural. Nela, costuma-se adotar formas de pagamento diferenciadas para o trabalhador que exerce suas atividades na indústria, que recebe salário por tempo, e para o trabalhador do canavial, que recebe salário por produção. Isso ocorre porque é possível adotar, de forma satisfatória para a expectativa do empresário, o sistema de banco de horas para o empregado que trabalha na indústria, mas não para o trabalhador da lavoura canavieira.

No campo, a adoção do pagamento por tempo pode não ser um bom negócio para o empregador, por se tratar de uma atividade que demanda grande esforço na sua execução. O trabalho do corte de cana envolve longas caminhadas e a realização contínua de movimentos vigorosos, como o de abaixar-se e torcer-se, para golpear a cana na parte de baixo, e levantar-se e torcer-se para golpear a cana na parte de cima. É também tarefa do cortador arrumar a cana cortada em feixes e carregá-los até o caminhão. Essas atividades podem compreender mais de sessenta mil golpes por dia, esforço comparado ao de atletas maratonistas durante uma competição (TAVARES, 2009, p. 175).

O trabalho nessas condições requerer um estímulo para que o trabalhador não sucumba à exaustão e deixe de produzir o esperado pelo empregador. Caso lhe seja garantido o salário mínimo ao final do mês pelo trabalho realizado em 44h semanais, provavelmente o trabalhador não iria dedicar-se em obter uma alta produtividade. Por esse motivo é desinteressante para o empregador remunerá-los por tempo de trabalho, já que remuneração por produtividade estimula o trabalhador a produzir o máximo possível, a fim de assegurar um incremento nos seus ganhos.

Para um cortador de cana manter-se empregado ele precisa cortar ao menos 12 toneladas de cana por dia. O processo de seleção dos trabalhadores leva em conta os mais hábeis e aptos a atingir esse número. Ao reunir trabalhadores com o perfil almejado, termina-se por promover uma falsa impressão de que a indústria canavieira remunera bem seus colaboradores, quando comparada a outras atividades (LAAT, 2010, p. 49). Entretanto, eventuais números favoráveis quanto à remuneração desses trabalhadores estariam camuflando o fato de que, para obter esses ganhos, eles chegam ao extremo da sua condição física, e tudo isso é proporcionado pela adoção da remuneração por produtividade.

Outra questão é a sub-remuneração feminina no corte de cana-de-açúcar, conforme discutido por Paulilo (1987, p. 65/70), em consequência à adoção do pagamento por produtividade. Em geral, para os rurícolas se faz uma diferenciação no valor do salário pago para o homem e para a mulher, sendo destinadas ao homem o exercício das atividades melhor remuneradas. Ao exercer a mesma atividade, a mulher termina por receber remuneração inferior, ainda que trabalhando igual número de horas que seu colega do sexo masculino, o que é consequência do pagamento por produtividade. As mulheres raramente conseguem empregar-se no corte cana, tanto pelo empregador acreditar que a mulher terá um desempenho inferior pela sua condição feminina, como pela diferenciação que se faz, no campo, entre o que chamado “trabalho leve” e “trabalho pesado”.

Para a autora, as atividades em que a força física não traz maior rendimento, como o plantio e a adubagem, são consideradas como um “trabalho leve” e, conseqüentemente, pior remuneradas. Nessas atividades evita-se empregar homens para que sejam melhor caracterizadas como “trabalho leve” e justifique a remuneração inferior. Assim, a mulher, em regra, não trabalha no corte de cana, pois para ela está destinado o “trabalho leve”. Porém, quando conseguem ser admitidas nessa atividade, terminam por receber salário inferior, por ser fisicamente mais difícil produzir o mesmo que seus pares. Isso ocorre, não só pela sua condição física, mas também por exercerem dupla jornada. As atividades do lar, geralmente, ficam sob sua responsabilidade, acumuladas com o trabalho no campo, o que interfere no seu desempenho e, conseqüentemente, na sua remuneração.

A remuneração por produtividade no corte de cana traz outra dificuldade ao trabalhador: o controle da sua produtividade. Normalmente, a quantidade da cana cortada é medida em metros, conforme o comprimento do eito, mas o pagamento é feito por

tonelada, sendo o valor da tonelada definido previamente nas negociações coletivas. Nesses casos, é necessário converter o valor do metro da cana cortada em toneladas. A conversão é feita pelo empregador, por meio de balanças que ficam localizadas na usina, na parte destinada à indústria, à qual o trabalhador não tem acesso, e ainda que tivesse é certo que não teria conhecimento suficiente para averiguar a exatidão da medição naquelas máquinas (ALVES, 2008, p. 191).

Esse método de aferição provoca a alienação do trabalhador quanto à estimativa da sua produtividade, deixando-o à mercê da índole do empregador durante o processo de pesagem da cana. Nesse caso, o pagamento por metro seria mais adequado, pois permitiria ao trabalhador acompanhar sua produtividade à medida que fosse vencendo a extensão do eito da cana que lhe foi atribuída para desempenhar o seu trabalho.

O cortador, ao adquirir o controle sobre o método de aferição da sua produtividade, passa a retirar do empregador os meios de coerção para que continue no corte de cana até a exaustão. Acompanhando sua produtividade ao longo do dia, o cortador pode determinar com mais exatidão quando deve encerrar o dia de trabalho: se ao obter o rendimento que entenda ser financeiramente suficiente para si ou ao atingir o seu limite físico. Além disso, ele se torna fiscal da sua produtividade, não ficando suscetível à honestidade do empregador, que deixaria de concentrar inteiramente o processo de pesagem da cana cortada (ALVES, 2008, 192).

4. O CONTRATO INTERMITENTE E OS CORTADORES DE CANA-DE-AÇÚCAR

A reforma trabalhista trouxe ao ordenamento jurídico pátrio uma nova tipologia contratual denominada de contrato de trabalho intermitente. Proposta a alteração do artigo 443 da CLT⁴, a nova redação prevê que o contrato de trabalho de caráter intermitente permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo o empregado trabalhar alguns meses do ano, alguns dias do mês ou algumas horas do dia prestando serviços ao seu empregador. Não lhe será garantido o salário mínimo mensal, mas apenas o

⁴ 37 CLT - Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (...) § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

pagamento do período efetivamente trabalhado, não se falando em tempo à disposição do empregador quando não estiver cumprindo a prestação de serviço requerida pelo contratante.

Segundo o caput do artigo 452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente deverá ser celebrado por escrito, especificando-se o valor do salário-hora. O valor do salário-hora não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo, calculado em horas, ou ao do salário dos empregados que exerçam a mesma função na empresa.

No § 5º, fica definido que apenas o tempo em que o obreiro estiver exercendo suas atividades significará tempo à disposição da empresa. Com isso, o empregado poderá prestar serviços a outros contratantes no período em que não estiver atendendo ao chamado do empregador. Conforme § 6º, após cada período de prestação de serviços o empregado deverá receber, mediante recibo, o pagamento imediato da remuneração, acrescida de férias proporcionais com um terço constitucional, além de décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e os demais adicionais legais. O § 8º e o 9º impõem o recolhimento da contribuição previdenciária e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a entrega da documentação ao empregado e a garantia de um mês de férias a cada doze meses de trabalho.

Essa modalidade de contrato de trabalho já foi implementada em outros países, a exemplo do que ocorre em Portugal e na Inglaterra. Na Inglaterra, o contrato de zero-hora ou *zero-hours contracts* difundiu-se após os anos 2000 e consiste na contratação de empregados que serão chamados a trabalhar conforme necessidade do empregador, sem que haja qualquer garantia de convocação ao trabalho. O empregado só será remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas, quando e se houver convocação ao trabalho.

Nesse tipo de ajuste não há obrigatoriedade de ser oferecido trabalho aos empregados, assim como eles não estão obrigados a irem trabalhar quando convocados. O modelo inglês admite cláusula de exclusividade, o que é causa de grande descontentamento por parte dos empregados, gerando amplo debate na comunidade jurídica inglesa. Pela cláusula de exclusividade, poderá o empregador exigir que o empregado não firme contrato com outra empresa, sendo essa cláusula amplamente utilizada pelas empresas que adotam o contrato zero-hora (MAEDA, 2017, p. 115).

Em Portugal, o contrato de trabalho intermitente sagrou-se na lei nº 4/2008, regulamentada pelo Código de Trabalho (CT) português, de 2009 (CARVALHO, 2011,

p. 376). É o artigo 157 do CT português que regulamenta o contrato de trabalho intermitente, indicando que esse tipo de contrato só poderá ser adotado para empresas cuja atividade tenha caráter descontínuo ou tenha intensidade variada, não sendo admitido para qualquer tipo de empreendimento, ao contrário do que ocorrerá no Brasil a partir da vigência das alterações à CLT.

Um das consequências esperadas na adoção da modalidade de contrato de trabalho intermitente é a possibilidade de regulamentação de trabalhos informais que demandem mão-de-obra ocasional e a maior inserção no mercado de trabalho de indivíduos desempregados. Entretanto, se esse tipo de contrato for utilizado indiscriminadamente pelas empregadoras, pode significar a criação de um verdadeiro banco de empregados, colocado à disposição do empresário para quando for conveniente a utilização da sua mão-de-obra, podendo o empregado ter comprometida a sua subsistência se ficar por longos períodos sem ser convocado a trabalhar.

Esse contrato, conforme adotado no ordenamento brasileiro, carece de regulamentação quanto à limitação do período em que o empregado poderá ficar sem ser convocado ao trabalho. A ausência dessa previsão pode gerar a camuflagem dos índices de desemprego no país, pois, apesar da existência de empregos formais resultantes de contratos de trabalho firmados entre as partes, esses indivíduos não estariam efetivamente trabalhando ou recebendo salário. Outro efeito nocivo da falta de regulamentação consiste na obtenção de dados quanto a índices de desemprego que poderão não mais corresponder à realidade dos indivíduos sem ocupação no país. Isso tem o potencial de prejudicar a elaboração de políticas públicas de combate a essa disfunção social.

Das duas iniciativas analisadas, no modelo inglês e no modelo português, nota-se que adotar esse tipo de contrato de trabalho sem maiores garantias aos trabalhadores pode resultar em uso em larga escala desse instrumento por parte dos empregadores, o que pode gerar insatisfação para a classe trabalhadora, como ocorreu na Inglaterra. Diante de um quadro de crise econômica e desemprego, a popularização dessa modalidade contratual em um país como o Brasil pode ter como consequência um temido agravamento do processo de precarização do trabalho que normalmente ocorre nesse momento econômico. E um dos grupos de trabalhadores que mais podem ser afetados pela ampla liberdade conferida ao empresário é o dos trabalhadores rurais, particularmente dos cortadores de cana-de-açúcar.

A grande oferta de mão-de-obra, em razão de altas taxas de desemprego, combinadas com a adoção do contrato de trabalho intermitente, com remuneração auferida por critério de rendimento, pode ter consequências negativas para os trabalhadores de uma atividade como a do corte de cana. A tendência é que os trabalhadores menos eficientes sejam preteridos pelos que apresentem maior rendimento. Isso que pode levar os indivíduos, diante da possibilidade de não receberem mais uma chamada ao trabalho, a excederem-se física e mentalmente para garantirem um espaço na colheita, o que compromete o saúde e segurança dos indivíduos que vivenciarem essa realidade.

5. CONCLUSÃO

O surgimento da indústria canavieira coincide com o início da exploração econômica do Brasil, no distante período colonial, e é um setor que tem relevância econômica até os dias atuais. Perpassando por períodos de retração e de expansão, a indústria canavieira sobrevive e concentra grande proporção de mão de obra, a despeito do crescente processo de modernização e automação por que vem passando ao longo dos anos.

Com destaque para as características apresentadas pelo corte manual de cana-de-açúcar, pôde-se constatar que o trabalho na lavoura canavieira apresenta peculiaridades que o diferenciam de outras atividades laborais, caracterizando-a como atividade eminentemente de risco, em razão da demanda de dispêndio de grande esforço física pelo seu executor, que exerce suas atividades em ambiente de trabalho não favorável e manejando objetos cortantes, o que leva a um comum comprometimento da segurança e da saúde do trabalhador.

A remuneração por produtividade traz consigo o poder de motivação econômica, que termina por incentivar o trabalhador a ter melhor produtividade para aumentar seus ganhos. Quando adotado em uma atividade que não encerre riscos à saúde e segurança do empregado, o uso da remuneração por rendimento pode ser positivo tanto para o empregado como para o empregador, já que quanto mais o obreiro dedica-se ao trabalho, maior é a retribuição econômica que ele recebe, consistindo em uma faculdade do trabalhador dedicar-se mais ou menos tempo e energia ao trabalho.

Entendemos que há flagrante incompatibilidade entre o arcabouço jurídico de proteção ao trabalhador trazido pela Constituição Federal e a adoção do salário por produtividade em uma ocupação de risco, como o corte manual de cana-de-açúcar. Associar o aumento da remuneração ao aumento da produtividade tende a estimular a extrapolação da jornada e, conseqüentemente, a aumentar a exposição ao desgaste físico e mental que o trabalho proporciona, afastando o trabalhador da rede de proteção como almejado pelo constituinte.

Em um quadro de miserabilidade por que normalmente passa o trabalhador rural brasileiro, estimular o aumento da produtividade em uma atividade de risco pode ser fatal. Resta demonstrada, assim, a relação entre o emprego da produtividade como parâmetro para definição do salário, o estímulo à extensão da jornada pelo trabalhador e o conseqüente aumento da exposição a risco de acidentes e morte, o que configura um desrespeito a princípios básicos de tutela ao trabalho em defesa da saúde, da dignidade humana e da integridade física do trabalhador.

Ainda nessa perspectiva, é pertinente trazer à luz da discussão algumas inovações trazidas pela reforma trabalhista em curso no país, que afetará toda a classe trabalhadora e, particularmente, o trabalhador rural. Como novidade surge o contrato de trabalho intermitente, implementado no ordenamento pátrio de maneira que pode ser utilizado pelo empregador ilimitadamente. Nota-se que há uma carência de regulamentação quando é comparado ao contrato de trabalho intermitente adotado pelo direito português. Naquele ordenamento, buscou-se um equilíbrio entre a perspectiva de flexibilização da jornada de trabalho, sem descuidar de garantias do trabalhador, como a fixação de um período mínimo de convocação ao trabalho garantido ao contratado, bem como uma remuneração mínima para intervalos de inatividade.

É possível prever que a adoção desse tipo de contrato em uma situação de grande oferta de mão-de-obra, em razão de altas taxas de desemprego, pode resultar na criação de um verdadeiro banco de empregados à disposição das empresas. O empregador poderá dele utilizar-se sem que haja qualquer garantia ao obreiro de que será convocado a trabalhar e de que, conseqüentemente, receberá alguma retribuição pecuniária do contratante. Isso gera uma perspectiva de grande insegurança para a classe trabalhadora, especialmente para o empregado rural.

O uso irrestrito do contrato de trabalho intermitente em uma atividade marcada pela sazonalidade, como ocorre na zona rural, pode resultar que o empregado, que normalmente já não tem a garantia de trabalho em todos os meses do ano, tenha esse quadro agravado pelo desengajamento por parte do empregador de convocá-lo ao trabalho, o fazendo estritamente quando o desejar. Isso pode incentivar o cortador de cana a, diante de uma oportunidade de trabalho, dedicar-se além do limite das suas forças para comprovar seu valor em meio à competitividade do mercado ou para fazer uma reserva financeira para os períodos de inatividade, o que é amplamente proporcionado pela adoção do salário por produtividade combinado a esse contrato.

Nessa perspectiva, a pesquisa se propõe a estimular uma reflexão sobre o papel do Direito na sociedade, a partir de uma categoria de trabalhadores invisibilizada, em um momento de profundas mudanças nas relações de trabalho no país. É oportuno debater a saúde e a segurança dos cortadores de cana, categoria cujo processo de trabalho foi alvo de pouca ou nenhuma modernização ao longo dos anos. Talvez o único instrumento de trabalho utilizado pelo cortador de cana que é dotado de tecnologia seja o seu próprio corpo, que ele doa diuturnamente para a execução do seu trabalho. Isso revela a necessidade de que esses trabalhadores sejam cada vez mais objeto de interesse da Academia e que tenha reconhecida a sua fragilidade diante da complexa estrutura da qual é engrenagem.

REFERÊNCIAS

ALESSI, N. P.; NAVARRO, V. L. Saúde e trabalho rural: o caso dos trabalhadores da cultura canavieira na região de Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, 1997, supl. 2, p. S111-S121. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X1997000600010&lng=en&nrm=iso. Acesso em 10 ago. 2018.

ALVES, F. et al. **Certificação socioambiental para a agricultura**: desafios para o setor sucroalcooleiro. 1 ed. São Carlos: EdUFSCar, 2008.

BARRETO, G. R. **Condomínios de empregadores rurais**: mercado de trabalho, contratação e gestão coletiva. 2009. 162 fls. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

CARVALHO, C. de O.; GOMES, J. V. **Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho?** Actas do congresso de direito do trabalho. Lisboa: Coimbra Editora, 2011.

CATHARINO, J. M. **Tratado jurídico do salário**. Edição fac-similada. São Paulo: LTR, 1994.

DELGADO, M. G. **Salário: Teoria e prática**. 2. ed. rev. e atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

FERREIRA FILHO, J. M. M. **Corpos exauridos: relações de poder, trabalho e doenças nas plantações açucareiras (Zona da Mata de Pernambuco, 1963-1973)**. 2012. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2012

HAYASHIDE, J. M. et al. Doenças de pele entre trabalhadores rurais expostos à radiação solar. Estudo integrado entre as áreas de Medicina do trabalho e Dermatologia. **Rev Bras Med Trab.**, São Paulo, 2010;8(2):97-104. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/revista_brasileira_volume_8_n%C2%B0_2_-_dez_2010_12122013101628533424.pdf>. Acesso em 06 ago. 2018.

LAAT, E. F. de. **Trabalho e risco no corte manual de cana-de-açúcar: a maratona perigosa nos canaviais**. 2010. 205 fls. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). UNIMEP, Santa Bárbara D'Oeste, 2010.

MAEDA, Patricia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**. São Paulo: LTR, 2017.

NOVAES, J. R. **Modernização, relações de trabalho e poder**. Um estudo das transformações recentes da agroindústria canavieira do nordeste. 1993. 294 fls. Tese (Doutorado em Economia). Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 1993.

PAULILO, M. I. S. O peso do trabalho leve. **Revista Ciência Hoje**, Rio de Janeiro, 1987, v. 5, n. 28, 1987. Disponível em: <naf.ufsc.br/files/2010/09/OPesodoTrabalhoLeve.pdf>. Acesso em 12 ago. 2017.

PRADO JR., C. **História econômica do Brasil**. 26ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1976.

SILVA, M. A. de M. **Trabalho e trabalhadores na região do “mar de cana e do rio do álcool”**. Agrária, São Paulo, n. 2, p. 2-39, 2005.

TAVARES, M. A.; LIMA, R. O. T. de. A "liberdade" do trabalho e as armadilhas do salário por peça. **Rev. katálysis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, Dez. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141449802009000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 ago. 2018.

TEIXEIRA, E. M. D. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. 2008. 68 fls. Dissertação (Mestrado em Contabilidade ramo Auditoria) - Universidade de Aveiro, Aveiro, 2008.