

Trabalho Decente em Sistemas Agroalimentares Globais: Reflexões sobre Condições de Trabalho e Gênero

Valdênia Apolinário (UFRN), *¹

João Matos Filho (UFRN)*

Thales Augusto M. Penha (UFRN)*

Letícia Amaral (UFRN)**

Artigo submetido às Sessões Ordinárias

Área 8: TRABALHO, INDÚSTRIA E TECNOLOGIA

RESUMO

Este artigo analisa as condições de trabalho em geral, e da mulher em particular, na produção de melão no Polo Açu/Mossoró no estado do Rio Grande do Norte, a partir do conceito de 'Trabalho Decente'. A metodologia adotada inclui uma revisão bibliográfica sobre a noção de Trabalho Decente preconizada pela OIT/FAO e o trabalho na agricultura brasileira, e ainda, uma sistematização e análise de dados resultantes de pesquisa empírica, coletadas a partir de entrevistas e reuniões com 56 importantes atores do Polo, entre Julho e Setembro de 2016. Os resultados apontam que, com relação às condições de trabalho em geral, as empresas de maior porte, quando comparadas com os assentamentos rurais, conseguem oferecer condições de saúde, segurança ocupacional e de meio ambiente, bem mais convergentes com o preconizado pela OIT/FAO. Entretanto, mesmo nas fazendas maiores, as recorrentes intensificações do trabalho durante a safra, os adoecimentos decorrentes do convívio com agrotóxicos e do uso de certos equipamentos, o desconhecimento dos sindicatos de trabalhadores quanto aos resultados das auditorias do Ministério do Trabalho e demais auditorias, a pequena quantia de demandas dos trabalhadores aceitas pelas empresas durante as negociações coletivas, indicam uma precária condição do trabalho e uma frágil relação sindicato-empresa, embora predominem condições gerais de trabalho bem melhores do que nos primórdios da atividade. Os resultados também confirmam a presença de mulheres na fruticultura. Contudo, no caso comunidades assentadas, os homens seguem sendo os detentores dos recursos financeiros decorrentes da atividade. De outra parte, mesmo com jornadas fixas, as assalariadas da fruticultura assumem quase que sozinhas as funções historicamente atribuídas às mulheres também no lar, comprometendo o seu bem-estar físico e psicológico. Nas empresas, a distribuição de cargos estratégicos e/ou de maior poder, quase que exclusivamente apenas entre os homens, excluem as mulheres do poder de decisão e reforçam a desigualdade de oportunidade. Assim, tomando-se por referência o preconizado pela OIT/FAO conclui-se que, apesar de relevantes conquistas, parece ser longo o caminho a ser percorrido rumo ao Trabalho Decente na fruticultura de melão no Polo Açu/Mossoró-RN.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Decente. Sistemas Agroalimentares Globais. Condições de Trabalho. Gênero.

ABSTRACT

¹ (*) Professores Doutores do Departamento de Economia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); (**) Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Economia (UFRN). A elaboração desse trabalho contou com apoio financeiro da Universidade de Kassel (Alemanha)/International Center for Development and Decent Work (ICDD) e integra uma parceria com Universidades localizadas no Brasil, México, Paquistão, Kênia, África do Sul, Ghana.

This study analyzes working conditions, especially those of women, in melon production in the Açú/Mossoró region of Rio Grande do Norte state, through the lens of the “Decent Work” concept. The methodology adopted includes a review of the literature on both Decent Work as defined by the ILO/FAO, and on working conditions in Brazilian agriculture. The study then proceeds to an exposition and analysis of information resulting from empirical field research, including interviews and meetings that were conducted with important actors from the region. Results indicate that, in relation to general working conditions, larger firms, when compared with rural settlements, manage to offer health, occupational safety, and work environments more in line with conditions recognized as “decent” by the ILO/FAO. Nevertheless, even among large firms, the intensification of labor during harvest, illnesses resulting from exposure to agro-toxins and harmful equipment, limits to communication between workers unions and the Ministry of Labor and other regulatory actors, and the small number of workers’ demands accepted by firms during collective negotiations all indicate the persistence of precarious working conditions and fragile union-firm relationships, despite general improvements in working conditions relative to earlier melon-producing practices. Results also confirm the presence of women in fruit production, although, in the case of rural settlements, men continue to retain control of most financial resources flowing from these activities. Despite fixed working hours, women employed in fruit production continue to shoulder, with little male assistance, the traditional tasks of home-reproduction, thus compromising their physical and psychological well-being. Within firms, the distribution of leadership positions is retained almost exclusively among men, excluding women from decision-making roles and reinforcing inequalities of opportunity. Thus, using as reference the ILO/FAO concepts of Decent Work, we conclude that, despite important gains, there appears to be significant need for further improvements in order for working conditions in melon production to converge with Decent Work norms.

KEY WORDS: Decent Work. Global Agro-food Systems. Working Conditions. Gender.

INTRODUÇÃO

A adoção do Trabalho Decente em todo o mundo foi proposta pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, diante do crescimento do desemprego em escala global, aumento da pobreza, precarização do trabalho, reaparecimento de formas degradantes de trabalho, formas aviltantes de contratação, remuneração e redução de direitos.

Para a OIT (2006) apud Kon (2016: 184), o trabalho decente “é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”.

No tocante à mulher no Brasil, estas representam 51,4% da população, sendo que 37,3% são responsáveis pelo sustento da família. No quesito educação é maior o número de mulheres de 15-17 anos frequentando o ensino médio. Também é maior o número de mulheres de 18-24 anos entre os universitários. (PORTAL BRASIL, 2015, p. 1). Contudo, a OIT afirma que, a despeito de avanços, mantém-se o déficit de equidade de gênero e de cidadania da mulher.

Assim, este artigo objetiva analisar as condições de trabalho em geral, e da mulher em particular, a partir da noção de ‘Trabalho Decente’ da OIT/FAO.

A região Nordeste é responsável por 95% da produção de melão no Brasil. A escolha do Polo Açu-Mossoró/RN se deve ao deste ser um sistema agroalimentar globalizado e por responder por 50% da produção nordestina de melão. Ademais, em 2015 as frutas, com destaque para o melão, respondem por 36% das receitas de exportação do RN; cerca de 8.000 empregos formais e envolve cerca de 10 mil agricultores familiares na área investigada.

A metodologia do estudo inclui uma pesquisa secundária e uma pesquisa empírica nos municípios que respondem por quase 100% do Valor Bruto da Produção melão no Rio Grande do Norte, precisamente Mossoró e Baraúna. Ao todo foram questionados 16 Representantes de empresas (fazendas), Cooperativa de produtores exportadores, Sindicatos de trabalhadores, Federação de trabalhadores rurais e Assentamentos rurais e realizadas reuniões com 40 trabalhadores(as) assentados e/ou assalariados do melão.

O artigo está organizado em três seções, além desta introdução. A seção 1 resgata a noção do Trabalho Decente da OIT/FAO e analisa importantes aspectos sobre o trabalho na agricultura brasileira. Na seção 2 são analisadas as condições gerais de trabalho em Mossoró-Baraúna/RN à luz dos Direitos Fundamentais no Trabalho preconizados pela OIT e suas recomendações quanto ao Meio Ambiente, Saúde e Segurança Ocupacional – temas centrais da ‘Agenda’ do Trabalho Decente. Na seção 3 são destacadas as principais formas de inserção das mulheres assalariadas e/ou assentadas, bem como os principais desafios destas na produção de melão. Por fim são apresentadas as considerações finais.

1. A noção de Trabalho Decente da OIT e FAO e o trabalho na agricultura brasileira

1.1 A noção de Trabalho Decente da OIT e FAO

O conceito de trabalho decente foi enunciado pela primeira vez em 1999, pela OIT. Desde então, os compromissos que envolvem o tema vêm crescentemente se tornando referência para governos, empresas, sindicatos e a sociedade civil organizada.

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. (OIT BRASIL, s/d, p. 1)

No Brasil, os estímulos à promoção do trabalho decente têm início em 2003, quando o “presidente Luiz Inácio Lula da Silva, e a OIT assinaram o ‘Memorando de Entendimento’ que prevê um programa Especial de Cooperação Técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente”. (ARAÚJO E APOLINÁRIO, 2015, p. 79)

Segundo a OIT, dentre os resultados negativos produzidos pela globalização encontra-se uma expressiva crise global do emprego, revelada pela redução quantitativa e qualitativa dos empregos, aumento da desigualdade e da pobreza.

Visando enfrentar esta crise do emprego a OIT propõe uma ‘Agenda Global do Trabalho Decente’, a qual se apoia nos pressupostos de que: i) “o trabalho é a via fundamental para a superação da pobreza, das desigualdades e da exclusão social”; ii) “[...] o trabalho é uma das formas mais diretas pelas quais o desenvolvimento pode favorecer as pessoas”; e, iii) “[...] o trabalho permite a inclusão social, condição básica para uma vida digna e cidadania e, nesse sentido, para o fortalecimento da democracia”. Entretanto, para a OIT nem todo trabalho permite alcançar estes objetivos. Apenas o Trabalho Decente possui esta capacidade. (ABRAMO, BOLZÓN E RAMOS, 2008, p. 490)

Conforme FAO/ILO (2013), a Agenda do Trabalho Decente envolve importantes aspirações do mundo do trabalho, com ênfase sobre um rendimento justo, segurança no trabalho, proteção social, oportunidade de desenvolvimento pessoal, liberdade de expressão e de organização e igualdade de oportunidades para homens e mulheres.

Além da OIT, a Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO) assume importante papel na promoção do emprego rural decente, redução da fome e pobreza.

No âmbito rural, a noção de Trabalho Decente dessas agências contempla toda forma de déficit de trabalho digno, tais como desemprego, subemprego, má qualidade dos empregos, trabalho inseguro, baixa renda, negação de direitos, desigualdade de tratamento entre trabalhadores (ex: migrantes, gênero), não representação e não proteção.

A FAO/OIT admitem que o mercado de trabalho rural é mais propenso à desigualdade, em razão dos “baixos níveis de produtividade, elevados níveis de informalidade, fragmentação da força de trabalho, assimetrias de informação, incertezas e especificidades da produção agrícola”. Em consequência, “as condições de trabalho são pobres, raramente a legislação do trabalho é aplicada e o diálogo social é fraco”. (FAO/ILO, 2013, p. 4).

Além do mais, a “insegurança alimentar, a pobreza, as desigualdades de renda e a falta de oportunidades de emprego se reforçam mutuamente num círculo vicioso erodindo o capital humano e diminuindo a produtividade do trabalho, assim, perpetuando a pobreza e as desigualdades sociais através das gerações”. (FAO/ILO, 2013, p. 2).

Frente ao exposto e conforme Araújo e Apolinário (2015, p. 79), o argumento do trabalho decente parece reafirmar três tipos de ideais modernos, “o ideal jurídico de justiça social; o ideal sociológico de cidadania; e, o ideal filosófico de dignidade humana”.

1.2 Notas sobre o trabalho na agricultura brasileira

No início do século XX, o Decreto Federal nº 979, de 6 de janeiro de 1903, prevê a criação de sindicatos de trabalhadores mistos, compostos por empregados e empregadores. O Decreto Federal nº 6.532, de 20 de junho de 1907, afirma que “os sindicatos agrícolas poderiam organizar-se sem a autorização do governo. Nenhum dos dois decretos, porém, recebeu seguimento prático”. (LAMARÃO E MEDEIROS, 2009, p. 1)

Nos anos 1930, quando o eixo de desenvolvimento econômico no Brasil passa a se voltar mais para a indústria, a legislação trabalhista brasileira passa a disciplinar o trabalho urbano, mas não inclui o trabalho rural, que foi mantido à margem do direito.

Na década de 1940, trabalhadores rurais específicos foram formalmente contemplados com ganhos sociais. Como exemplo tem-se o Estatuto da Lavoura Canavieira, de 1941, que previa, entre outros, a assistência médica e moradia aos trabalhadores desta atividade. Contudo, tais medidas não foram efetivadas. Em 1944, o Decreto-Lei nº 7.038, permitiu a sindicalização dos trabalhadores rurais. Porém, apesar de aprovado, por pressão dos empregadores este Decreto não foi regulamentado e, portanto, não entrou em vigor. A partir de 1951, o então Presidente Getúlio Vargas acena para a extensão das leis sociais para o campo, a desapropriação da terra sob o argumento do interesse social. Em 1954, outras medidas foram encaminhadas pela Presidência da República ao Congresso Nacional, tais como a estabilidade do trabalhador rural, limitação da jornada de trabalho, proteção à mulher. Entretanto, todas estas propostas foram rejeitadas por um Congresso Nacional bastante conservador. Com Juscelino Kubitschek na Presidência da República (1956-1961), projetos que previam uma legislação trabalhista e previdenciária no campo foram encaminhados ao Congresso Nacional, mas também não foram exitosos. No governo do Presidente João Goulart (1961-1964), o qual contava um Congresso menos avesso à reforma, um projeto de lei foi enviado e, com algumas emendas, transformou-se na Lei nº 4.214 de 1963 que cria o Estatuto do Trabalhador Rural. (LAMARÃO E MEDEIROS, 2009).

A Lei 4.214/1963, denominada Estatuto Rural, expandia para os trabalhadores rurais importantes direitos antes apenas previstos para os trabalhadores urbanos, tais como organização de representação dos interesses, procedimentos para negociação coletiva, salário, férias, aviso prévio, proteção à mulher. Contudo, também apresenta baixa efetividade (PAIDA, 2012).

A Ditadura Militar no Brasil (1964-1985) imprime forte repressão aos movimentos sociais e aos sindicatos de trabalhadores urbanos e rurais. Assim, é somente com a Constituição Federal do Brasil de 1988 que os trabalhadores rurais foram equiparados aos urbanos, quanto aos direitos sociais. Esta Constituição enumera, precisamente no Capítulo II – DOS DIREITOS SOCIAIS, Artigo 7º, trinta e quatro direitos dos trabalhadores e afirma que estes são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988). A extensão destes direitos também aos trabalhadores rurais, embora expresse um significativo avanço e esforço, esbarra recorrentemente no seu efetivo cumprimento, fato que ocorre até os dias atuais.

Ao mesmo tempo, ressalta-se que desde meados da década de 1960 aproximadamente, se consolida no campo uma forte ‘modernização produtiva’, especialmente nas áreas de monocultura de grande porte, tendendo à incorporação de novas áreas; convivência do assalariamento rural com o trabalho temporário; intensificação do ritmo de trabalho; elevação da introdução de maquinário, fertilizantes e agrotóxicos; modernização na gestão destes negócios (controle de qualidade, produtividade). Concomitantemente ocorre uma “integração dos capitais agrícola, industrial, comercial e financeiro”. (MARQUES, 2008, p. 444)

Todos estes fatores impactaram o trabalho no mundo rural, a saber, a quantidade e qualidade dos postos de trabalho no campo, o acesso a terra, a organização sindical, a localização dos novos empreendimentos (migração entre regiões), dentre outros.

No tocante às negociações no meio rural destacam-se especificidades como a sazonalidade (geralmente a negociação acontece na safra e não na entressafra); a forte presença do trabalho temporário; a remuneração fixa convivendo com remuneração por produção e a presença de trabalhadores advindos de outras regiões.

Quanto às campanhas salariais, os registros indicam que tais negociações começaram ou tornaram-se visíveis nos anos 1940, ainda limitadas a determinados estados e atividades (São Paulo, Rio de Janeiro e Pernambuco). Nestas, além do aumento salarial, outros temas já resguardados para os trabalhadores urbanos, também compunham a luta no campo, tais como férias remuneradas, pagamento do salário mínimo, 13º salário. (MARQUES, 2008)

Com a repressão aos movimentos sociais decorrentes da Ditadura Militar, somente em fins dos anos 1970 e nos anos 1980 precisamente, são retomadas as negociações no meio rural, estabelecendo novos direitos e conquistas, que por sua vez ocorrem num ambiente inteiramente novo, pois novas atividades e espaços agrícolas emergiram. Dentre estas novas atividades encontra-se a da fruticultura de exportação no Polo Açu-Mossoró/RN.

Ressalta-se que uma importante característica das relações de trabalho nestes novos espaços rurais é a baixa tradição dos sindicatos em negociar direitos e conquistas a partir de culturas inteiramente novas. Logo, de uma maneira geral, se configura um quadro de baixo poder de barganha dos sindicatos de trabalhadores e não cumprimento da legislação.

No caso da fruticultura brasileira, a partir dos anos 1990 ocorrem diversos acordos (negociações com algumas empresas de dada região), sendo este o caso do Rio Grande no Norte, ou convenções coletivas (todas as empresas de dada região).

Nas convenções que ocorrem no meio rural brasileiro, temas gerais e específicos são tratados. Os temas mais frequentes são remuneração (reajuste salarial, piso salarial, salário por produção, participação nos lucros); condições de trabalho, relações de trabalho e sindicais (hora *in itinere*, alojamento, transporte, comprovante de produção, alimentação, jornada de trabalho, licenças, acesso ao local de trabalho). (MARQUES, 2008). As Convenções Coletivas do Polo Açu/Mossoró seguem este mesmo ‘padrão de temas’.

Dentre as principais cláusulas constantes nas Convenções Coletivas no meio rural brasileiro tem-se o cumprimento do piso-salarial; a quantidade, qualidade e percurso do transporte para o trabalhador; o cumprimento da jornada semanal de 44 horas de trabalho e o pagamento de horas-extras nos demais horários; saúde, segurança ocupacional e meio ambiente, em função do manuseio de produtos químicos e da exposição às intempéries do clima e da natureza. Em menor escala, mas de forma crescente, surgem cláusulas relacionadas ao trabalho da mulher (ex: previsão de ausências justificadas para preventivos, pré-natal e outros e relacionados à discriminação). Cláusulas relacionadas à representação sindical são raras nas convenções e, mais recentemente, passam a surgir também questões relacionadas à alimentação no local de trabalho: espaço para alimentação, espaço para esquentar a comida, fornecimento de alimentação e/ou lanches (MARQUES, 2008).

Diante do exposto, observa-se que muitos temas que constam nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) que ocorrem no meio rural já estão previstos em Lei e/ou Normas Regulamentadoras (NRs). Todavia, são reiteradamente colocados nas CCTs, quase sempre por serem descumpridos e/ou para reafirmar a sua importância e cumprimento.

2. As condições de trabalho no polo Açu-Mossoró/RN: ênfase sobre os Direitos Fundamentais do Trabalho, Meio Ambiente, Saúde e Segurança Ocupacional

As condições de trabalho aqui relatadas são analisadas à luz da ‘Agenda do Trabalho Decente’ preconizada pela OIT e suas recomendações, precisamente os Direitos Fundamentais no Trabalho, Meio Ambiente, Saúde e Segurança Ocupacional. Os temas abordados são a existência do direito à liberdade de organização dos trabalhadores

(Convenções 87 e 151); direito dos trabalhadores à negociação coletiva (Convenções 98 e 135); trabalho exercido por meio de coerção e castigo (Convenções 29 e 105); trabalho infantil (Convenções 138 e 182); discriminação no local de trabalho em função do gênero, origens raciais, religião e opinião pública (Convenções 100 e 111); a adequação do meio ambiente interno e externo, saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores (Convenções 148, 155, 170 e 174). As variáveis e estrutura de análise têm por base FAO/ILO (2013) e APOLINÁRIO et al. (2016).

A análise destaca a voz dos principais atores entrevistados no estudo: A Agrícola Famosa Ltda; a Cooperativa dos Fruticultores da Bacia Potiguar (COOPYFRUTAS); os Sindicatos dos Trabalhadores Rurais e Agrovilas em Assentamento Rural. A Agrícola Famosa Ltda foi fundada em 1995, é de capital nacional e está situada na divisa dos estados do Rio Grande do Norte e Ceará. Trata-se da “maior produtora de melões e melancias do Brasil e uma das maiores do mundo”. (SITE AGRÍCOLA FAMOSA, 2016: 1). A empresa possui 20 fazendas que somam 20.000 hectares de área e cerca de 6.000 trabalhadores no auge da produção. A COOPYFRUTAS, maior cooperativa de produtores exportadores do Polo, foi criada em 2005, possui 5 fazendas com aproximadamente 1.500 hectares de área e envolve cerca de 1.400 trabalhadores na safra. O assentamento visitado está na área da antiga Mossoró Agroindustrial S/A (MAISA) – empresa instalada em 1968, mas que faliu em 2001 e em 2003 teve sua área convertida em assentamento rural. Segundo INCRA (2012), trata-se de um dos maiores assentamentos do Brasil, possui 19.701 hectares, 10 agrovilas e 1.150 residências.

2.1 Direitos Fundamentais no Trabalho

2.1.1 Liberdade Sindical, Negociação Coletiva e outros direitos e/ou benefícios

2.1.1.1 Agrícola Famosa e Coopyfrutas

A Agrícola Famosa e a Coopyfrutas informam que existe liberdade sindical nas suas fazendas e que a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é respeitada. Também acrescentam que é saudável a relação com os Sindicatos dos Trabalhadores da Lavoura.

Na Agrícola Famosa o horário de trabalho é das 07:00-11:00 e 13:00-17:00. Porém, no auge da produção seguem até às 19 horas, com duas horas-extras/dia, as quais são remuneradas com 50% a mais em relação à hora normal. Segundo informado a empresa oferece estímulos ao cumprimento e superação das metas (ex: pela maior quantidade de caixas, quantidade de cortes realizados, quantidade de banheiros limpos). Tais estímulos são pagos em dinheiro e representam entre 20% a 30% do salário fixo.

Também existe Participação nos Lucros e Resultados (PLR), mas este programa atinge apenas supervisores, técnicos, auxiliares, encarregados e gerentes. Esta participação pode chegar a 3 a 5 salários a mais, por safra. Quando questionado sobre o motivo do PLR não atingir também os demais trabalhadores, a FAMOSA respondeu que tende a ser geral, mas que ainda está em discussão. Quanto à remuneração foi informado que os trabalhadores recebem salário fixo mais horas *in itinere*² de até R\$ 300,00.

Quanto aos benefícios oferecidos, constantes ou não na CCT, a empresa Agrícola Famosa destaca que oferece café, almoço, lanche da tarde, jantar e lanche da noite, sendo estes últimos apenas para os trabalhadores que dormem na empresa. Também foi dito que no auge da safra a empresa possui cerca de 9 mil trabalhadores, geralmente por 9 meses de contrato individual e que são servidas entre 6 e 7 mil refeições, por dia.

Esclarece-se que apenas a empresa Agrícola Famosa possui refeitório e alojamento dentro de suas fazendas. As demais empresas geralmente providenciam a vinda da alimentação das próprias residências dos trabalhadores ou os transportam, através de carroções, até restaurantes existentes dentro dos assentamentos rurais e com custos assumidos pelas empresas. Tais empresas dão preferência a trabalhadores residentes no entorno, já que não possuem alojamento para pernoite. Quando alguns destes assalariados são oriundos de regiões mais distantes, as empresas pagam o aluguel, água e luz em casas localizadas nos assentamentos e os colocam numa mesma residência (em grupo de 5-10, aproximadamente).

2.1.1.2 Sindicatos dos Trabalhadores

Nos temas Liberdade Sindical e Negociação Coletiva geralmente os sindicalistas enfatizam o quão diferente é a realidade atual em relação ao que ocorria nos primórdios da atividade na região. Neste sentido, citam que no início dos anos 1990 apenas Acordos Coletivos eram possíveis, incluindo poucas empresas.

Entretanto, ressaltam que desde os anos 2000 realizam a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), a qual abrange todos os trabalhadores rurais assalariados da fruticultura de 8 municípios, e todas as empresas de fruticultura ali existentes.

Conforme informado geralmente são quatro dias ou mais de negociação com os representantes das empresas. Durante a negociação os sindicatos de trabalhadores contam com o apoio do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

² Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), principal regramento das relações de trabalho no mercado privado brasileiro, as horas *in itinere* incluem não apenas o tempo de trajeto, mas também o tempo de espera.

(DIEESE), Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado do Rio Grande do Norte (FETARN) e, em certa medida, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG).

Quanto à liberdade sindical, segundo os sindicalistas atualmente estes podem visitar os locais de trabalho, desde que respeitando o disposto na CCT. Também realçam que nos anos 1990, se fossem vistos dentro da área da antiga MAISA – maior empresa no início da atividade no polo, a polícia era chamada e eram perseguidos. Porém, conforme consta na CCT de 2015, estes podem visitar os locais de trabalho, desde que informem esta intenção à empresa com 48 horas de antecedência.

Destaca-se que no Acordo Coletivo de 1990-1991, a Cláusula 26^a, que trata das medidas preventivas contra a violência física no local de trabalho, proíbe que administradores da empresa, fiscais de campo e afins portem arma de fogo no local de trabalho. A inclusão desta Cláusula no Acordo é um indício de que as relações de trabalho mostravam-se tensas.

Os sindicatos confirmam inúmeros ganhos decorrentes da sua luta ao longo dos anos, tais como transporte, alimentação, TV no refeitório, água potável, alojamento de alvenaria e ajuda para o combustível, assinatura da Carteira de Trabalho entre 30 e 90 dias. Todavia, embora tais ganhos sejam perceptíveis na maior empresa do polo, esta ainda é uma realidade pontual, mesmo considerando apenas as empresas de maior porte lá localizadas.

Quanto à remuneração, o sindicato informa que pela CCT 2015 os trabalhadores da fruticultura recebem o salário de R\$ 892,00 mais R\$ 12,00. Porém, a entidade afirma que na década de 1990 era o salário mais 10% e não R\$ 12,00 apenas. Conforme explicam a partir do Plano Real (1994), sob o argumento de não havia mais inflação, este percentual foi sendo diminuído para 6%, 5% sobre o salário e hoje é o salário mais R\$ 12,00 fixo.

Com relação aos dias de pagamento, segundo a CCT parte dos municípios faz o pagamento quinzenalmente (Mossoró e Baraúna) e os demais mensalmente, sendo que 40% até o dia 20 de cada mês e 60% até o dia 05 no mês subquente. O pagamento pode ser em dinheiro, crédito em conta bancária, cheque ou cartão magnético. A CCT 2015 proíbe que estes pagamentos sejam realizados nos barracões que vendem mantimentos, sendo vedados descontos salariais em prol destes estabelecimentos.

Os sindicalistas informam que os trabalhadores que vivem na empresa reclamam de que o transporte que utilizam para visitar a família, quando isto é possível, é muito caro. Esta afirmativa sugere que no mês, o que realmente sobra para estes trabalhadores é muito pouco. Como agravante foi dito que alguns assalariados do melão trabalham apenas pela comida ou

pela dormida, sendo provável que o nível de vida de suas famílias, quando existe família, seja bem mais baixo do que as condições oferecidas por empresas como a Agrícola Famosa.

Com relação à jornada semanal de trabalho, esta é de 44 horas e na maioria das empresas é de 07:00-11:00 e das 13:00-17:00 de segunda à sexta e das 07:00-11:00 no sábado pela manhã. Contudo, a CCT prevê que esta jornada pode ser alongada em até uma hora (de segunda-feira até quinta-feira), compensando o não trabalho aos sábados.

Todavia, embora sob muitos aspectos as relações de trabalho estejam melhores hoje, o sindicato afirma que não conhece o que as auditorias do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) encontram nas empresas e denuncia que no dia da certificação/auditorias, algumas empresas dispensam quem não tem carteira assinada. (PESQUISA DE CAMPO, 2016)

A entidade também se ressentia de não mais acompanhar as auditorias realizadas pelos fiscais do MTE, acompanhamento não apenas previsto na CCT 2015, mas também no Acordo Coletivo de 1990-1991 (Clausula 19^a). Segundo informado, outrora a entidade acompanhava diretamente as auditorias realizadas pelos fiscais do trabalho.

Por outro lado, o sindicato indica que a quantidade de reivindicações às empresas a cada negociação coletiva é grande, podendo chegar ao número de 50. Contudo, no fechamento da negociação apenas duas ou três demandas são atendidas (4% a 6%).

Na Campanha Salarial de 2015 as demandas foram: “aumento de salário, fornecimento de alimentação, trabalhar de segunda a sexta-feira, participação nos lucros, ônibus para conduzir os trabalhadores(as)”. (FOLDER DA 26^a CAMPANHA SALARIAL, 2015).

2.2 Discriminação de qualquer espécie (serão analisadas na seção 3 deste artigo)

2.3 Trabalho Infantil e Trabalho Forçado

De uma maneira geral não foram encontrados indícios de trabalho forçado, ao menos na forma prevista pela OIT. Quanto ao trabalho infantil, algumas observações constam a seguir.

2.3.1 Agrícola Famosa Ltda

A empresa informou que não existe trabalho infantil ou trabalho forçado em nenhuma das suas fazendas.

Todavia, mesmo reconhecendo a inexistência de trabalho forçado na empresa, é possível afirmar que existe trabalho penoso, pois o horário de trabalho acordado na CCT inclui o horário mais quente do dia no semiárido nordestino (13 horas). Além do que, há uma crescente intensificação da jornada de trabalho, ora motivada pela política de incentivo que a empresa mantém visando melhores resultados (cumprimento e superação de metas), ora

porque o próprio pico de safra exige a realização de horas extras cotidianamente, as quais, ainda que remuneradas para além da hora normal, alongam o trabalho diário.

2.3.2 Coopyfrutas

A COOPYFRUTAS também informou que não existe trabalho infantil ou trabalho forçado nas suas fazendas.

2.3.3 Assentamentos rurais

A pesquisa não registrou indícios de trabalho forçado nos assentamentos, na forma prevista pela OIT. Entretanto, de uma maneira geral a jornada de trabalho nos assentamentos de Reforma Agrária mostra-se bastante longa, sendo possível afirmar que é bem maior do que a média predominante nas empresas privadas, que soma 8 horas. Um exemplo é que um assentado informou que fica no campo das 05:00-19:00, de domingo a domingo, o que soma 14 horas diárias. (PESQUISA DE CAMPO, 2016)

Assim sendo, mesmo subtraindo algumas paradas indispensáveis (para almoço, lanches, necessidades fisiológicas e algum descanso), tal jornada ainda resultaria numa quantidade de horas bastante superior às 44 horas semanais da jornada legal nas empresas privadas.

Quanto ao trabalho infantil, alguns assentados rurais informaram que toda a família, inclusive as crianças, ajudam nas atividades nos momentos de safra. Todavia, informaram que seus filhos menores de 16 anos, mesmo quando ajudam na agricultura, estão devidamente matriculados no ensino regular. Ainda assim, adverte-se que durante as visitas de campo observou-se crianças (meninos) com cerca de 10-12 anos ajudando os pais a molhar/regar a plantação.

2.3.4 Sindicatos de trabalhadores

Os sindicatos informam que não há trabalho infantil nas empresas privadas onde há assalariamento e destacam que crianças, às vezes, fazem algumas atividades nos assentamentos rurais.

Quanto ao trabalho forçado informam que não há nas empresas privadas. Quando questionados sobre a intensificação do trabalho, visando atingir as metas, informam embora isto torne o trabalho mais exaustivo, antes já foi muito pior. De outra parte, sindicalistas mencionaram que na fruticultura de manga de outro município, que fica fora da região da presente pesquisa (município Rio do Fogo), existiu trabalho escravo. Outros informam que noutra região de melão do estado houve “sumidouro” de trabalhador, ou seja, o trabalhador desapareceu, foi morto.

2.4 Meio Ambiente, Saúde e Segurança Ocupacional

2.4.1 Agrícola Famosa Ltda

A empresa registra que no auge da safra cerca de mil trabalhadores moram na empresa. Quando não é pico de safra cerca de 500 trabalhadores moram/pernoitam na empresa.

A fazenda visitada dispõe de 1 refeitório para os trabalhadores, com cerca de 1.000m², coberto com telhas de cerâmica, construído em alvenaria. O mesmo possui mesas grandes, assentos, TV e agradável temperatura ambiente. O pessoal da cozinha que faz e manuseia os alimentos usa fardas brancas e toucas e a cozinha dispõe de maquinário típico industrial. A empresa ressaltou que a cozinha disposta no restaurante visitado era a mais antiga das cozinhas de suas fazendas, pois as demais são mais modernas e com melhor equipamento.

A fazenda dispõe de alojamentos para o pernoite dos trabalhadores que moram na empresa. Os alojamentos estão dispostos no entorno do. Estes são de alvenaria, coberto de telhas de cerâmica, possuem energia elétrica e piso de cimento. A mobília é apoiada no chão, medindo cerca de um 1 metro e ½ de altura. Há uma porta de entrada tamanho padrão e pequeninas e poucas janelas para circulação de ar, disposta a cerca de 2 metros do solo. O prédio possui inúmeras colunas onde dezenas de redes são armadas e os trabalhadores ali dormem e/ou descansam. A aparência de um amontoado de redes e pessoas naquele vão escuro e quente deixou a impressão de um local insalubre e deprimente, especialmente quando se compara o porte da Agrícola Famosa Ltda na fruticultura brasileira e potiguar. Alguns ventiladores portáteis estão dispostos sobre a precária mobília existente.

A empresa possui um ambulatório médico, localizado ao lado do alojamento. Também possui bebedouros (paredes com cerca de 2 metros de altura por 3 de largura com várias torneiras com altura de 1 metro em relação ao solo). Dispõe ainda de uma grande caixa d'água, com cerca de 50 mil litros e pelo menos uma dezena de vasilhames térmicos para água, os quais são levados para o campo. Tudo isto é considerado um grande avanço.

Com relação ao transporte dos trabalhadores, a empresa FAMOSA aciona entre 10 a 15 ônibus para transportar os que não dormem na fazenda. Parte da frota é terceirizada.

No campo os trabalhadores dispõem de banheiros em alvenaria, parecendo medir 1,5x1,5, com uma pequena caixa d'água em cima. Segundo a empresa estes estão dispostos de 500 e 500 metros e, onde não é possível construir, a empresa coloca banheiros químicos.

Quanto à atuação da CIPA foi informado que existem vários programas visando a redução do número de acidentes e aumento do uso de EPIs. Para os casos mais graves (diarreia, febre), a empresa dispõe de ambulâncias e/ou de carros internos.

Os principais acidentes de trabalho são de trajeto, manuseio de equipamentos, picada de cobras e de abelhas. Foi realçado que a empresa está há 6 dias sem acidentes e que o recorde da empresa foi de 139 dias sem acidentes. Não foi informada a natureza do último acidente. Conforme a empresa o trabalhador que entra na empresa recebe treinamento, por atividade. Além do mais, os técnicos que trabalham na manipulação dos produtos são formados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e/ou treinados pela própria FAMOSA.

2.4.2 Coopyfrutas

A Coopyfrutas informou que cumpre todas as normas nacionais e internacionais sobre meio ambiente, saúde e segurança ocupacional.

2.4.3 Assentamentos rurais

De uma maneira geral o tema meio ambiente, saúde e segurança ocupacional se mostra precário nos assentamentos visitados, seja pela exaustão resultante das longas jornadas, seja porque o uso dos EPIs mostra-se inferior ao informado pela grande empresa visitada, seja porque a assistência técnica é inexistente ou insuficiente, entre outros. Um agravante é que os assentamentos não sofrem as fiscalizações e/ou auditorias das certificadoras ou do Ministério do Trabalho.

Alguns agricultores assentados informaram que deixaram de trabalhar com o melão ou adoeceram em função dos danos causados pelo uso dos agrotóxicos, manuseio de equipamentos/ferramentas ou por lesões na coluna decorrentes do trabalho abaixado e/ou curvado. Tais problemas também são comuns dentre os assalariados, afirmam.

No tocante à oferta pública de saúde, reforçam que existe, mas é insuficiente e a qualidade não é boa. Como exemplo citam que no único Posto de Saúde existente somente são atendidas 8 pessoas por semana e exclusivamente nas quartas e quintas-feiras. Em consequência, a população tem que chegar lá 01 (uma) hora da manhã para “guardar a vez”, o que dificulta a ida de muitas mulheres, pois é madrugada. Quanto à educação pública informam que existe uma escola, mas apenas para os 5 (cinco) primeiros anos.

2.4.4 Sindicatos de trabalhadores

De uma maneira geral os sindicatos reforçam que o meio ambiente de trabalho hoje é muito mais saudável do que antes, pois inicialmente tudo era bastante precário e insalubre. Afirmam isto se referindo às empresas em geral e à Agrícola Famosa em particular.

Como exemplos citam que antes os trabalhadores dormiam em árvores, pois não havia alojamento e, quando existia, este era sem piso. Além do mais originalmente os próprios trabalhadores compravam os seus mantimentos e faziam a comida dentro do alojamento. Também foi citado que nas oficinas as serras não eram protegidas, que algumas empresas guardavam o agrotóxico de qualquer forma, que a pulverização aérea envenenou trabalhadores e que as principais doenças dos trabalhadores decorriam do manuseio e inalação de produtos químicos. Nesta época a água que bebiam não era potável e era disposta num tonel a céu aberto, no campo, exposta à temperatura ambiente e a todas as formas de contaminação, inclusive pelos pesticidas utilizados na produção. Alguns concluem que “hoje a FAMOSA é cinco estrelas... é o céu”. (PESQUISA DE CAMPO, 2016)

Ainda com relação ao alojamento, embora a CCT 2015, Clausula 39ª, defina o dimensionamento das instalações por trabalhador na proporção de 4,5m², incluindo o espaço dos “armários e a circulação de pessoal”, a Equipe de Pesquisa supõe que isto não prevaleça, pois mesmo não sendo o horário de dormida dos trabalhadores, o número destes dentro do alojamento na empresa Agrícola Famosa pareceu ser bastante superior.

Segundo o sindicato alguns temas relacionados ao meio ambiente, saúde e segurança ocupacional, e que compunham grande parte das reclamações dos trabalhadores, hoje estão mais bem resolvidos, tais como alojamento pequeno, não repouso remunerado, EPI insuficiente, salário atrasado. As entidades acrescentam que as principais queixas dos trabalhadores atualmente são a redução, por parte da empresa, do número de dias previstos pelos atestados apresentados pelos trabalhadores (Ex: de 10 para 3 dias); a alteração, por parte da empresa, do Código Indicativo da Doença (CID); e a dificuldade dos trabalhadores irem ao médico e serem acompanhados pelos médicos. O Sindicato acrescenta que, juntamente com o MTE, realizou campanha nos assentamentos para o uso correto dos agrotóxicos. (PESQUISA DE CAMPO, 2016)

Diante do exposto, avalia-se que, a despeito de importantes conquistas, as condições gerais de trabalho no Polo Açú-Mossoró/RN, tendo como parâmetro a noção de trabalho Decente da OIT/FAO, mostram-se ainda bastante frágeis.

3. O trabalho das mulheres na agricultura familiar e nas empresas privadas do Polo de Melão Açú/Mossoró-RN: entre mitos e melões:

Dentro da agricultura familiar a figura do homem como representação principal reflete a cultura que secularmente elegeu o masculino como responsável pelo exercício das atividades desenvolvidas ‘fora do espaço da casa’, uma vez que o âmbito de trabalho ‘da casa’ é o ‘lugar

da mulher'. No geral, essa ideologia existe, mesmo quando a participação da mulher no mundo do trabalho é cada vez mais crescente.

Em decorrência, o trabalho da mulher na agricultura familiar é frequentemente gratuito e considerado 'ajuda'.. O trabalho da mulher, não sendo reconhecido, ao contrário do desempenhado pelo homem, sugere que ele não gera valor econômico e social.

Existe uma discussão acerca do papel da mulher na agricultura, em que sua condição é de 'ajudante' no processo produtivo porque, ao contrário do homem, ela trabalharia eventualmente e dedicaria poucas horas às tarefas ligadas ao setor, pois tem a incumbência dos afazeres domésticos. Além disso, apenas desenvolveria as atividades ditas leves. Ainda nessa perspectiva, as mulheres são tidas como mais fracas e que adoecem com frequência, fatores que comprometeriam o desempenho e impediriam que trabalhassem para terceiros.

3.1 Assentamentos rurais

A pesquisa realizada em assentamentos rurais na região Mossoró-Baraúna mostra que a maioria dessas mulheres labuta na agricultura da família durante todo o ano, de domingo a domingo e que participa de todas as atividades direta e indiretamente associadas à agricultura. No melão realizam principalmente as tarefas relativas ao trabalho agrícola da colheita, função que a divisão sexual do trabalho elegeu como atividade feminina. Porém, no auge da colheita, homens e mulheres trabalham conjuntamente nessa atividade, dita feminina, denotando ser este o momento de maior 'flexibilidade' de trabalho.

Na visita ao assentamento MAISA foi destacado um papel importante das mulheres na produção agropecuária local. Algumas mulheres contam com relativa autonomia nas decisões do assentamento, o que por si só já representa avanços, levando em consideração o predomínio de um ambiente marcado pela ausência de voz das mulheres. Neste sentido, foi destacado que essas atuam nas associações, ocupando inclusive cargos na Direção.

Também se observou a presença das mulheres no Programa de Apoio à Conservação Ambiental Bolsa Verde. Segundo informado as mulheres são as principais beneficiadas pelo programa, o que também tem contribuído para que estas possuam uma segunda fonte de renda.

Em Baraúna existe uma experiência emblemática, pois um grupo de mulheres assentadas organizou um banco há quatro anos, o Banco Gold. A proposta surgiu a partir de um programa de desenvolvimento de assentamentos, apoiado pelo Banco Mundial. O projeto atualmente conta com sete mulheres que emprestam dinheiro entre si, a uma taxa de juros de 2% ao mês. A partir dessa iniciativa elas buscam investir nas suas pequenas produções, assim

como para necessidades familiares. Não há casos de inadimplência no banco. Também foi por iniciativa do grupo que foi possível construir uma pequena capela na região, em que há visita de um padre semanalmente.

É importante destacar também a colaboração das mulheres em atividades não vinculadas a agricultura caracterizando um fenômeno de pluriatividade na família. Algumas destacam que as rendas não provenientes da agricultura são importantes para estabilizar o fluxo de financeiro do lar e de certa forma garantir maior segurança para os investimentos na agricultura, que são mais arriscados, devido a diversos fatores (clima, oscilação de preço e etc.).

Uma entrevistada da região de Baraúna destacou que em sua propriedade existe o cultivo de hortaliças, que é responsabilidade do seu marido. Ela cria tilápia, além da criação de abelhas para fabricação de mel. Além da renda agrícola, o marido da entrevistada é aposentado, possuem filhas professoras e outros que trabalham em empresas da região. No assentamento Maísa foi possível conhecer uma agricultora e também funcionária do Posto de Saúde da região. A mesma fundou a Associação de Agricultores da agrovila em que reside, sendo a responsável por sua gestão até o presente momento. Ela produz melão e três vezes na semana trabalha um turno no posto de saúde. Também enfatiza que as mulheres da região não se ocupam apenas na agricultura, pois também possuem outras ocupações, com destaque para a prestação de serviços de beleza, pequenos supermercados, lojas de roupa, entre outros. Ela ainda enfatizou que parte significativa da diretoria da associação é ocupada por mulheres.

Por todos os motivos supracitados é possível afirmar que essas mulheres conquistam respeito na comunidade e reconhecimento dentro de suas casas, seja pela maior autonomia financeira, seja pela capacidade de organização e persistência nas ações, a exemplo do Banco Gold.

3.2 Agrícola Famosa Ltda

A distribuição entre homens e mulheres dentro da empresa acontece da seguinte maneira. No cultivo de melão 90% dos trabalhadores são homens e 10% são mulheres. No cultivo de Maracujá ocorre o contrário, pois 90% da mão de obra são mulheres. Segundo informado isto ocorre diante a fragilidade do fruto, que demanda mais delicadeza no manejo. (PESQUISA DE CAMPO, 2016). Logo, observa-se que a presença das mulheres varia conforme o tipo de fruto produzido e a atividade realizada, um exemplo é que embora tenha sido destacado que dentre os trabalhadores de campo em si, apenas 10% são mulheres, na parte da indústria (controle biológico e embalagem), aproximadamente 40% são mulheres.

A participação feminina dentro da Agrícola Famosa também se dá no *packing house*, espaço onde são realizadas as atividades de lavagem, seleção e embalagem. Nesta etapa homens e mulheres parecem dividir igualmente o espaço visitado pela Equipe de Pesquisa.

Dentro da Agrícola Famosa existe a empresa TopPlant Comércio de Mudas Ltda, fundada em março de 2002, que produz as mudas utilizadas pela Famosa e também abastece o mercado da região.

Na fase de Preparação de mudas e disposição em bandejas 70% são mulheres e 30% são homens. Na fase de Semeadura, que mistura inúmeros componentes basicamente através de máquinas, homens e mulheres operam o maquinário e materiais, aparentemente em igual quantidade. Na Câmara de Germinação, onde a temperatura é de 30° graus, em média, e a umidade é de 95%, apenas homens foram vistos pela Equipe de Pesquisa.

3.3 Desafios das mulheres

Os desafios aqui mencionados enfatizam o ambiente empresarial e os assentamentos rurais (produção, comunidade e famílias), sem perder de vista que o ambiente macrosocial em que todas as mulheres estão envolvidas impacta e é reproduzido no espaço local.

Neste sentido, conforme o Observatório da Violência do RN (2016) *apud* G1 RN (2016, p. 1), o Rio Grande do Norte é um dos estados brasileiros com o maior percentual de mulheres assassinadas por feminicídio do Brasil. Esse dado compõe ainda um quadro alarmante em que agências da Organização das Nações Unidas (ONU) denunciam que o Brasil responde pelo quinto lugar em feminicídio no mundo. (ONUBR, 2016)

A inibição e enfrentamento a estas ocorrências podem ser visualizadas no campo a partir de ações como o Programa de Unidades Móveis, uma iniciativa do Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos.

Todavia, um fato grave é que esse Ministério foi recentemente extinto pelo Presidente interino Michel Temer, precisamente em 2016. Além do mais, mulheres sindicalistas entrevistadas informam que as Unidades Móveis (ônibus) enviados pelo Governo Federal para o Rio Grande do Norte estão parados no pátio do Centro Administrativo do Governo Estadual, em Natal (Capital), porque o Governo do Estado alega que não pode entrar com a contrapartida de pessoal qualificado. As sindicalistas acrescentam que quando os veículos estavam atuando, muitas mulheres do campo não tinham como entrar no mesmo, pois eram ameaçadas pelos seus companheiros. Algumas que foram apenas conhecer o equipamento, por serem vistas ali, apanharam dos seus maridos. Também afirmam que a cobertura de delegacias no estado é falha e é rara a existência de Delegacia da Mulher. Em consequência, o

atendimento à mulher é bastante frágil nas comunidades e municípios que possuem empresas de fruticultura, onde mortes de mulheres por esgarçamento foram verificadas recentemente (em assentamentos). De outra parte, nos casos das ocorrências mais cotidianas, alguns delegados, mesmo quando procurados pelas vítimas, se negam a fazer o Boletim de Ocorrência (BO – registro da queixa), alegando que se os maridos delas forem presos “elas irão pedir esmola”. (PESQUISA DE CAMPO, 2016).

Diante do exposto verifica-se as mulheres assalariadas da fruticultura ou agricultoras em geral estão imersas num ambiente bastante deficitário quanto à segurança e garantias judiciais, quesitos básicos de cidadania.

3.3.1 Sobre os desafios das mulheres assalariadas

O sindicato de trabalhadores destaca que, de uma maneira geral, as mulheres são mais responsáveis que os homens e faltam bem menos, sobretudo se comparadas aos homens jovens, pois estes faltam muito, especialmente na segunda-feira. Contudo, segundo a entidade, as mulheres geralmente não ascendem nas empresas privadas de melão, e quando ocorre alguma ascensão, estas alcançam até o cargo de fiscal.

Mulheres entrevistadas confirmam que nas empresas os homens têm muito mais facilidade de promoção e que as mulheres, quando participam da colheita, o fazem porque estão apenas cobrindo a “lacuna de alguns homens”. Também ressaltam que inexistem mulheres assumindo funções de coordenação ou de auxiliar e desconhecem a existência de mulheres em cargos de gerência. (PESQUISA DE CAMPO, 2016).

Quanto ao assédio sexual, segundo o sindicato no passado havia muitas reclamações das mulheres assalariadas. Contudo, atualmente estas reclamações cessaram. A entidade acredita que provavelmente isto ocorre em razão das frequentes auditorias e certificações a que as empresas exportadoras estão submetidas. Ainda assim alerta que as mulheres mais bonitas têm promoções facilitadas. Trabalhadoras rurais informaram que escutam poucas reclamações sobre este tema advindas de mulheres assalariadas. Entretanto, mulheres sindicalistas informam que mulheres mais velhas são mais frequentemente demitidas e que algumas jovens sofrem assédio e, quando são demitidas, por não terem como provar o ocorrido, não reclamam. Algumas também não reclamam porque outros familiares que trabalham em empresas podem ser prejudicados, ou porque são casadas e não querem prejudicar os seus casamentos, ou ainda, não reclamam porque pensam que ficarão mal faladas.

Ainda quanto ao tema discriminação, lideranças sindicais informaram que há cerca de três anos, em Baraúna, mulheres não laqueadas (sem ligadura de trompas ou laqueadura -

cirurgia para a esterilização voluntária definitiva), eram preteridas pelas empresas e não eram contratadas. Por sua vez, as contratadas tinham que comprovar que eram laqueadas. A reversão desse quadro foi uma grande luta sindical, afirmam.

Quanto à saúde da mulher nas empresas foi informado que é difícil o acesso ao médico do trabalho. E quando estas têm acesso, o diagnóstico não é muito confiável, “pois médico de empresa só retira o trabalhador quando ele está morto”. (PESQUISA DE CAMPO, 2016). Também foi acrescentado que não é sempre que existe médico no trabalho e, não raro, passam na empresa somente uma vez por semana ou atendem na cidade mais próxima. E quando atendem na empresa, apenas em casos de acidente de trabalho é que há dispensa, não havendo tempo livre para o tratamento de doenças e suas consequências. Também informam que devido ao receio de apresentarem acima de 2 (dois) atestados médicos e serem demitidos durante o período de experiência, muitos trabalhadores(as) trabalham doentes, pois se faltarem podem ser demitidas ou ter os seus salários reduzidos.

Segundo mulheres sindicalistas um grande desafio das mulheres assalariadas da fruticultura é a inexistência de creche, tema frequente desde o 1º Acordo Coletivo de 1990-1991. Contudo, afirma que não têm conseguido êxito ao longo do tempo. Um agravante é que muitas são chefes de família e delas advém a principal e maior renda da família.

Adicionalmente, quase 100% das empresas da fruticultura não oferecem alimentação, em consequência, além das mulheres assalariadas terem que deixar a comida pronta para as suas famílias, têm que acordar mais cedo ainda para preparar a sua comida, antes de irem para as empresas, tendo ainda que negociar com a empresa o aquecimento de suas alimentações.

Ainda segundo mulheres sindicalistas, a jornada de trabalho da mulher assalariada é ainda maior do que a que trabalha no campo, pois estas últimas têm mais liberdade de ir e vir e, se estiverem doentes podem ficar em casa, se quiserem podem não ir ao campo um dia ou outro, ao passo que as assalariadas, além trabalharem na empresa, têm que cuidar da família, inclusive nos horários de descanso semanal (ex: domingo), sendo comum ficarem por todo o final de semana arrumando a casa, lavando a roupa da semana, entre outros. Por todos estes motivos muitas assalariadas nunca conseguem participar do sindicato. Outro desafio da mulher assalariada é que muitas são chefes de família e não têm apoio para pagar o aluguel, ao passo que as mulheres assentadas residem na casa oferecida pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA).

3.3.2 Sobre os desafios das mulheres assentadas

Um dos principais desafios mencionados por mulheres assentadas é o fato da maioria dos financiamentos sair apenas no nome do homem, o que os torna “donos no crédito”. Assim, as mulheres não gerenciam o negócio da família, o que impede a autonomia destas nas decisões sobre irrigação, produção, administração, compras. Como exemplo entrevistadas citam que poucas mulheres administram os negócios. (PESQUISA DE CAMPO, 2016)

Quanto ao crédito, mulheres sindicalistas se queixam que além das mulheres terem um acesso mais burocratizado e difícil do que os homens, a Declaração de Aptidão ao Pronaf (DAP), um dos mais acionados pelos agricultores, é concedido por família. Logo, quando muitas mulheres se dirigem aos bancos são informadas de que seus maridos já utilizaram o crédito. Logo, reivindicam que, mesmo sendo por família, parte do crédito seja acessado apenas pelas mulheres, diminuindo o nível de conflito em casa quanto ao uso dos recursos.

Igualmente desafiante é a absoluta insuficiência e precariedade dos serviços ou programas de saúde voltados para a mulher no campo. Segundo informado os atendimentos às mulheres nos assentamentos em Baraúna/RN ocorrem de 15 em 15 dias, às vezes somente de 30 em 30 dias e não existem enfermeiros. Como agravante mencionam que partos e mesmo preventivos não são sequer realizados na sede no município de Baraúna, mas somente em Mossoró (cidade vizinha). Todos estes fatores não apenas desestimulam o assalariamento, pois muitas precisam se afastar de casa para buscar tratamentos médicos, como também dificultam o cumprimento da histórica tripla jornada feminina: na empresa ou campo, em casa e no trato com os filhos, os quais muitas vezes ficam à mercê da sorte, afirmam.

Complementarmente mulheres sindicalistas informam que alguns prefeitos pactuam atendimentos de saúde pública apenas com médicos específicos e localizados em municípios ainda mais distantes do que o município-sede. Logo, as mulheres além de terem que sair da zona rural, se deslocam para além do município sede para fazer exames e/ou consultas. Todos esses fatores alongam enormemente o tempo de acesso à saúde. A inexistência de uma efetiva assistência na comunidade é enriquecida com casos que chocam. Segundo informado uma agricultora, tentando desentupir uma mangueira, engoliu um inseto. A mesma se queixou por 3 dias de que algo se encontrava em sua garganta. Contudo, por lentidão de atendimento e diagnóstico a mulher faleceu em poucos dias. (PESQUISA DE CAMPO, 2016)

Ainda quanto à saúde, trabalhadoras assentadas relatam adoecimentos decorrentes das atividades agrícolas, particularmente com o melão. Informam que deixaram a atividade em função do frequente mal estar decorrente do contato com os venenos aplicados semanalmente.

Em decorrência, trabalhadoras afirmam ser elevado o número de pessoas com câncer no campo, já que muitos “amanhecem e anoitecem respirando agrotóxico”, sendo o câncer de

pulmão o mais comum da região. (PESQUISA DE CAMPO, 2016). Também complementam que como as mulheres são mais susceptíveis a contraírem o câncer e têm maior potencial para adoecerem com este elevado contato com o veneno, isto acaba aumentando o número de mulheres afastadas do trabalho pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou com licença médica, reduzindo o número de mulheres contratadas pelas empresas.

Quanto ao quesito discriminação, trabalhadoras informam que na comunidade as mulheres mais jovens são assediadas e, por serem mulheres, têm que escutar ofensas, como se fosse elogio. Acrescentam como agravante o fato de muitas mulheres, mesmo moral e psicologicamente violentadas no lar (ex: agressão verbal, diminuição), percebem isto como normal, pois acreditam que a violência é apenas a física. Neste sentido, complementam que para ascenderem necessitam de recursos, preferencialmente em seus nomes; de assessoramento técnico, econômico e de gestão da produção; de programas sociais que efetivamente incluam as mulheres, os jovens, pois afirmam serem ainda muito dependentes de projetos.

Outro desafio mencionado por sindicalistas é que muitas mulheres no Polo não possuem documentos básico de cidadania (ex: Carteira de Identidade, CPF). Como agravante, quando ocorrem campanhas móveis nas comunidades muitas mulheres são desestimuladas pelos maridos de virem até as equipes. Neste caso os homens questionam “se ela sair quem vai fazer meu almoço?!”. (PESQUISA DE CAMPO, 2016). A entidade estima que 50% das mulheres não têm tais documentos. Outro desafio, que também é uma demanda, se refere ao acesso efetivo a terra. Neste sentido, foi informado que apenas recentemente o INCRA coloca a terra concedida/Relação de Beneficiários (RB), também no nome da mulher.

4. Considerações Finais

De uma maneira geral é possível afirmar que o Polo de Melão Açu/Mossoró/RN é gerador de oportunidades de emprego, inclusive com carteira assinada, especialmente nos momentos de safra do melão e a despeito da redução do número de empresas ao longo do tempo e da seca que predomina na região no semiárido do Rio Grande do Norte.

Quanto aos assentamentos rurais, a realidade predominante é de convivência com a pobreza, a insuficiência de apoio técnico, creditício, comercial, tecnológico, infraestrutural e em gestão/capacitação. Tais lacunas se somam às insuficiências de serviços básicos como saúde, educação, transporte, segurança. Em decorrência deste contexto deprimido, o assalariamento convencional aparece como sendo a melhor e mais segura forma de inclusão no polo de melão. Porém, a vulnerabilidade da produção e da vida dos assentados parece

decorrer mais do hiato de apoio e promoção e da dureza do lugar, do que de uma eventual ineficiência da pequena produção familiar.

A despeito destas adversidades, o empreendedorismo individual de alguns assentados(as), a soma da renda familiar a partir de fontes não agrícolas (aposentadoria, assalariamento, serviço público, comércio, entre outros) permitiram alguns produtores auferirem um nível de conforto material. A isto se somam formas de cooperação novas, decorrentes do estabelecimento de laços de confiança somente possíveis em razão da convivência do dia-dia. Um exemplo digno de nota é o Banco Gold.

Além do mais, assentados registraram, com orgulho, que alguns dos seus filhos conseguiram ascender e hoje possuem um curso superior (são agrônomos, advogados) e que, embora residam noutras regiões do país, este é um ganho. Por outro lado, também demonstram certo aprendizado coletivo e individual resultante do poder de decisão sobre o que produzir, como produzir, quanto produzir (ora melão, ora mamão, ora acerola).

No tocante às condições decentes de trabalho, as empresas (fazendas) de maior porte, quando comparadas com os assentamentos rurais, conseguem oferecer condições de saúde, segurança ocupacional e de meio ambiente, bem mais convergentes com o preconizado pela OIT. O mesmo se verifica quanto ao trabalho infantil e trabalho forçado. Contudo, o observado na Agrícola Famosa, maior empresa do polo, não é a regra, um exemplo é que em 2016 apenas esta empresa possui refeitório e alojamento nas suas dependências.

Contudo, foram mencionadas intensificações do trabalho nas empresas durante a safra (14 horas de trabalho diário); graves adoecimentos decorrentes do convívio com agrotóxicos, posições realizadas nas atividades e gripes recorrentes em função da poeira; desconhecimento dos sindicatos de trabalhadores quanto aos resultados das auditorias do Ministério do Trabalho; uma pequena quantidade de demandas dos trabalhadores efetivamente aceitas pelas empresas durante as negociações coletivas (duas ou três demandas aceitas de um total de cinquenta realizadas, o que é igual a 4% a 6%); certa ‘maquiagem’ da realidade por parte de empresas no momento das auditorias, entre outros.

Com relação às mulheres, também foram observados significativos déficits de trabalho. Do ponto de vista da segurança e proteção social avalia-se que é bastante deficitária a infraestrutura que deveria apoiá-las (Ex: saúde e segurança). A isto se soma um ambiente de trabalho privado onde os cargos estratégicos ou de maior poder não incluem mulheres e um ambiente familiar marcado por uma divisão sexual do trabalho que penaliza as mulheres, sobretudo as assalariadas, pois não lhe sobra sequer o domingo.

Em contrapartida, no rol dos desafios que hoje já se tornaram conquistas em prol das mulheres da fruticultura em geral, e do melão em particular, é possível mencionar o fato dessas mulheres dizerem que hoje já podem entrar num banco, pois antes praticamente não tinham esse direito; a vinda de Unidades Móveis (ônibus) para o registro e encaminhamento dos casos de violência no campo; a inclusão das mulheres também como titulares da terra na Relação de Beneficiários (RB) do INCRA, que outrora inexistia; a realização de Campanhas de Documentação estimulando condições básicas de identificação e cidadania; o fim da exigência de comprovantes de laqueaduras como requisito para contratação, entre outros.

Por fim, no caso das entidades de representação dos agricultores (sindicato e associações) registra-se que é crescente a participação das mulheres nas suas diretorias, com cotas de participação que chegam a 30%, podendo se alargar. Isto é importante porque as Comissões de Mulheres respondem pela discussão/encaminhamento de demandas fundamentais para as agricultoras, tais como a saúde da mulher no campo, mortalidade materna, violência, produção e comercialização, educação no campo.

REFERÊNCIAS

AGRÍCOLA FAMOSA. Disponível em: <http://www.agricolafamosa.com.br/sobre-nos>. Acesso em: 10 Ago. 2016.

APOLINÁRIO, Valdênia; MATOS FILHO, João; PENHA, Thales Augusto e AMARAL, Letícia (2016). Organization of production and working conditions in the global agrifood systems: the production of melon in the semiarid region of Rio Grande do Norte (Northeast/Brazil). In: **11th GLU CONFERENCE**. Johannesburg, South Africa, 2016. Disponível em: http://www.global-labouruniversity.org/fileadmin/GLU_conference_2016/papers/C2/Penha.pdf. Acesso em: 02 Dez. 2016.

Araújo, Igor José Santana e Apolinário, Valdênia (2015). A terceirização e a ‘Agenda do Trabalho Decente’ da OIT: reflexões a partir do Banco do Brasil S/A. In: **Revista da ABET** – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, (14), n. 1, Janeiro a Junho, 1-21, 2015. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25702/13878>. Acesso em: 02 Ago. 2016.

ABRAMO, Laís; BOLZÓN, Andre; RAMOS, Christian (2008). Agenda do Trabalho Decente. In: Antônio Márcio Buainain e Claudio Salvadori Dedecca (Coordenadores). **Emprego e Trabalho na Agricultura Brasileira**. Brasília: IICA. (Série Desenvolvimento Rural Sustentável), Vol. 9, pp. 488-508. Disponível em: <http://www.iicabr.iica.org.br/wp-content/uploads/2014/03/Serie-DRS-vol-9.pdf>. Acesso em: 02 Dez. 2016.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília-DF: Governo Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 10 Nov. 2016.

FAO/ILO. **Guidance on how to address decent rural employment in FAO country activities**. Rome-Italy: FAO/ILO, (Second Edition), 2013. Disponível em: http://www.fao-ilo.org/fileadmin/user_upload/fao_ilo/pdf/GuidanceRE.pdf. Acesso em: 16 Jul. 2016.

Folder da 26ª campanha salarial 2015. **Campanha salarial dos trabalhadores e trabalhadoras rurais assalariados da fruticultura**. Mossoró: SRT'S, FETARN, CONTAG, 2015.

G1 RN. Mulher é morta com sete tiros em Natal; ex-companheiro é suspeito, 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/rn/rio-grande-do-norte/noticia/2016/08/mulher-e-morta-com-sete-tiros-em-natal-ex-companheiro-e-suspeito.html>. Acesso em: 16 Ago. 2016.

INCRA – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (2012). **RN - Incra inicia vistoria no assentamento Maisa**. Brasília: INCRA, 2012. Disponível em: <http://www.incra.gov.br/rn-incra-inicia-vistoria-no-assentamento-maisa>. Acesso em: 02 Dez. 2016.

Kon, Anita. **A Economia do Trabalho - Qualificação e segmentação no Brasil**. Rio de Janeiro: ALTA BOOKS EDITORA, 2016.

LAMARÃO, Sérgio; MEDEIROS, Leonilde Servolo de. **Estatuto do Trabalhador Rural**. Rio de Janeiro: FVG/CPDOC, 2009. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/estatuto-do-trabalhador-rural>. Acesso em: 02 Dez. 2016.

Marques, Lilian. Perfil dos acordos e convenções coletivas de trabalho no mundo rural. In: Antônio Márcio Buainain e Claudio Salvadori Dedecca (Coordenadores). **Emprego e Trabalho na Agricultura Brasileira**. Brasília: IICA. (Série Desenvolvimento Rural Sustentável), vol. 9, pp. 440-461, 2008. Disponível em: <http://www.iicabr.iica.org.br/wp-content/uploads/2014/03/Serie-DRS-vol-9.pdf>. Acesso em: 02 Dez. 2016.

OITBRASIL. **O que é trabalho decente**, (s/d). Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>. Acesso em: 02 Ago. 2016.

ONUBR. **ONU: Taxa de feminicídios no Brasil é quinta maior do mundo; diretrizes nacionais buscam solução**, 2016. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/onu-feminicidio-brasil-quinto-maior-mundo-diretrizes-nacionais-buscam-solucao/>. Acesso em: 02 Ago. 2016.

PAIDA, Zenilda. **Trabalhador rural**, 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,trabalhador-rural,36550.html>. Acesso em: 02 Dez. 2016.

PORTAL BRASIL. **Mulheres são maioria da população e ocupam mais espaço no mercado de trabalho**, 2015. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/03/mulheres-sao-maioria-da-populacao-e-ocupam-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 17 Nov. 2016.